

Sygn. akt VI Pa 83/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2014 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk
Sędziowie:	SO Aleksandra Mitros (spr.) SO Renata Bukowiecka - Kleczaj
Protokolant:	sekr. sąd. Agata Furga

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2014 roku w Szczecinie

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko Starostwu Powiatowemu w C.

o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, odszkodowanie z tytułu dyskryminacji i ustalenie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę i pozwane Starostwo Powiatowe w C. od wyroku Sądu Rejonowego w Myśliborzu IX Wydziału Zamiejscowego Pracy z siedzibą w Choszczynie z dnia 22 kwietnia 2013 roku sygn. akt IX P 10/13

I. prostuje komparycję zaskarżonego wyroku w ten sposób, że w miejsce dotychczasowego oznaczenia przedmiotu sporu zamieszcza następujące: „o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, odszkodowanie z tytułu dyskryminacji i ustalenie”;

II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I, III i V w ten sposób, że oddala powództwo;

III. oddala apelację pozwanej w pozostałym zakresie;

IV. oddala apelację powódki;

V. odstępuje od obciążenia powódki kosztami procesu w instancji odwoławczej

Sygn. akt VI Pa 83/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 marca 2011 r. M. B. wystąpiła przeciwko swojemu pracodawcy - Starostwu Powiatowemu w C. o:

- uznanie, że strona pozwana dyskryminowała powódkę, czym naruszyła art. 18^{3a} k.p. oraz art. 18^{3c} k.p.,

uznanie, że strona pozwana stosowała wobec powódki mobbing, czym naruszyła art. 94³ § 2 k.p.,

- zasądzenie od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki kwoty 5.000 zł z tytułu strat moralnych, utraconych dóbr osobistych oraz godności w wyniku stosowania dyskryminacji i mobbingu,

- zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jako pracownica Starostwa Powiatowego w C. od 2008 r. jest skutecznie i notorycznie odsuwana od obowiązków dotychczas wykonywanych i wynikających z jej zakresu czynności, w związku z czym zaniżana jest ocena jej przydatności zawodowej. Nadto pracownica wyjaśniła, że pracodawca pomija ją w szkoleniach niezbędnych do wykonywania czynności wynikających z jej zakresu obowiązków, a także, że pomija ją przy udzielaniu premii i nagród, przydzielanych innym pracownikom pracującym tak samo jak ona.

W dniu 5 kwietnia 2011 r. Sąd Rejonowy w Choszcznie wydał nakaz zapłaty zgodny z żądaniem pozwu.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwane Starostwo Powiatowe w C. wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu pracodawca zaprzeczył, aby podejmował wobec powódki działania mobbingujące czy dyskryminujące jej osobę. Podkreślono przy tym, że powódka nie wskazała w pozwie od jakich obowiązków została przez pracodawcę odsunięta i w związku z tym pozwany nie może ustosunkować się do twierdzeń pozwu. Wskazano równocześnie, że pozwany nie wyznacza powódce zadań wymagających pilnego czy natychmiastowego wykonania, ale tylko z uwagi na częste absencje powódki w pracy spowodowane chorobą, co znacznie utrudnia i dezorganizuje pracę wydziału. Odnosząc się do zarzutu pomijania powódki przy szkoleniach, pozwany wskazał, że przypuszcza, iż powódce może chodzić o jednostkowe zdarzenie, tj. o szkolenie na jakie pozwany skierował pięciu pracowników Wydziału (...), dotyczące programu G., jakie odbyło się w R.koło P.od 4 do 8 maja 2009 roku. W odniesieniu do tego szkolenia pracodawca wyjaśnił, że przedmiotowe szkolenie z uwagi na wysoki koszt uczestnictwa (4.000 zł na jednego pracownika) wymagało podzielenia pracowników na dwie grupy. Powódka była w jednej z grup wyznaczonych przez pozwanego do ww. szkolenia, jednak - z uwagi na brak środków finansowych - pracodawca musiał zweryfikować swoje plany szkoleniowe względem pracowników i zorganizować drugiej grupie pracowników szkolenie o tej samej tematyce w siedzibie Starostwa Powiatowego w C., które odbyło się w dniach od 16 do 18 czerwca 2009 r. Powódka nie uczestniczyła w ww. szkoleniu, albowiem przebywała od dnia 29 maja 2009 r. do 31 lipca 2009 r. na zwolnieniu lekarskim. W ocenie pozwanego trudno zatem uznać, że pracodawca dopuścił się względem M.B.działań mobbingujących czy dyskryminujących powódkę, tym bardziej, że planował ww. szkolenie dla drugiej grupy pracowników Wydziału jeszcze przed chorobą powódki. Jednocześnie pracodawca wskazał, że podnoszony przez powódkę zarzut rzekomego eliminowania jej od uczestnictwa w szkoleniu jest o tyle niezrozumiały, że powódka nie wyraziła zgody na proponowany jej udział w szkoleniu wyjazdowym dla pracowników Starostwa Powiatowego w C., jakie odbyło się w dniach 18-20 marca 2011 r. Ustosunkowując się natomiast do ostatniej z okoliczności podnoszonych przez powódkę, iż pracodawca pomija ją przy udzielaniu premii i nagród udzielanych innym pracownikom, pozwany również w tym zakresie stanowczo zaprzeczył stawianym mu zarzutom. Pozwany podkreślił, że od kwietnia 2008 r. do dnia wniesienia pozwu przyznawał M. B.nagrody oraz podwyżki wynagrodzenia, a w grudniu 2010 r. powódka otrzymała jedną z wyższych nagród spośród pracowników Wydziału (...)Starostwa Powiatowego w C..

W odpowiedzi na sprzeciw pozwanego Starostwa M. B. podtrzymała dotychczasowe stanowisko w sprawie i wskazała, że mobbing ze strony p. M. istniał jeszcze przed przejściem zlikwidowanego (...) Ośrodka (...) w C. w struktury Starostwa Powiatowego w C.. Z chwilą przejścia pod Starostwo powódka otrzymała nowy zakres obowiązków i była notorycznie odsyłana od dotychczas wykonywanych czynności, a w szczególności od spraw Zespołu (...) Dokumentacji Projektowej, które to sprawy przekazano do wykonania innej pracownicy, nieposiadającej wymaganego wykształcenia i uprawnień zawodowych. Powódka wskazała, że jej absencja w pracy spowodowana była zwolnieniami lekarskimi wynikającymi z mobbingu i dyskryminacji, które spowodowały jej rozstrój zdrowia i jego pogarszanie się z biegiem czasu. Co do szkolenia G. powódka wskazała, że z uwagi na zakres obowiązków powinna zostać przeszkolona w pierwszej turze pracowników, tymczasem na szkolenie wysłano inne osoby, a ją odsunięto od czynności, które

wymagały umiejętności pracy we wspomnianym systemie. M. B. dodała, że były jej przyznawane świadczenia waloryzacyjne i świąteczne, ale nagrody i premie już dużo rzadziej i w niższych wysokościach niż w przypadku innych pracowników. Wreszcie powódka zarzuciła, że posiada prawie 30-letni staż pracy i uprawnienia zawodowe, jednak jest osobą dyskryminowaną pod względem zatrudnienia - są w Wydziale osoby o krótkim stażu i bez uprawnień, a nawet bez wykształcenia geodezyjnego a zarabiają znacznie lepiej.

Na rozprawie w dniu 6 czerwca 2011 r. powódka wyjaśniła, że kwoty 5.000 zł domaga się tytułem zadośćuczynienia za mobbing, zaś roszczenie z tytułu dyskryminacji zostanie doprecyzowane w toku procesu. Strona pozwana wносиła jak w sprzeciwie.

W piśmie procesowym z dnia 7 maja 2011 r. pozwany podkreślił, że powódka nie wykazała rozstroju zdrowia w związku z mobbingiem - niepełnosprawność powódki polega bowiem na dysfunkcji narządu ruchu.

W dniu 20 czerwca 2011 r. M. B. sprecyzowała swe roszczenia w ten sposób, że nadal domagała się zadośćuczynienia w kwocie 5.000 zł z tytułu mobbingu - podnosząc że mobbing ten przejawia się w ciągłej krytyce wykonywanej pracy, groźbach i pogrózkach ustnych, nękanii telefonicznym, braku jednoznacznych decyzji, komentowaniu niepełnosprawności, kwestionowaniu podejmowanych decyzji, wydawaniu sprzecznych poleceń, podejmowaniu działań ukierunkowanych na wykazanie zbędności lub nieprzydatności powódki do pracy — a nadto wniosła o wyrównanie płacy w stosunku do innych pracowników, odszkodowanie z tytułu nierównego wynagradzania w wysokości 50.000 zł, odszkodowanie z tytułu utraty zdrowia w kwocie 5.000 zł, odszkodowania za koszty terapii — dojazdu, lekarstwa, poświęcony czas osobisty w kwocie 5.000 zł, bezzasadne pomijanie przy nagrodach w kwocie 10.000 zł. Nadto, powódka domagała się publicznego przeproszenia w środowisku geodezyjnym za naruszenie godności i podważanie kwalifikacji zawodowych.

Podczas rozprawy w dniu 21 lipca 2011 r. strony nie modyfikowały swoich stanowisk w sprawie.

Na rozprawie w dniu 20 października 2011 r. powódka podtrzymała swoje stanowisko w sprawie.

W piśmie procesowym z dnia 9 listopada 2011 r. pozwany podtrzymał dotychczasowe stanowisko, a nadto wskazał, że powódka może porównywać warunki pracy i płacy jedynie z tymi pracownikami, którzy mają porównywalne z powódką kwalifikacje zawodowe i wykonują podobne, choć nie takie same, zakresy czynności. W ocenie pracodawcy takimi pracownikami mogą być E. P. (1) i I. R.. Wszystkie trzy panie mają uprawnienia geodezyjne, z tym że panie P. i R. mają szerszy zakres tych uprawnień. Pozwany przyznał, że z dokumentacji płacowej ww. pracownik wynika, że faktycznie mają one wyższe wynagrodzenie niż powódka, jednak wynika to z tego, że faktycznie wykonują szerszy niż powódka zakres zadań i często zastępują powódkę w pracy podczas jej nieobecności. Analiza podwyżek wynagrodzeń p. P. i R. oraz kart ewidencji czasu pracy powódki potwierdzają, że regulacja płac ww. pracownik zbiegała się w czasie z długimi nieobecnościami powódki w pracy i koniecznością wykonywania za nią obowiązków. To powodowało, że pracodawca brał tę okoliczność pod uwagę, ustalając wynagrodzenia powódki i innych pracowników wydziału. Jednocześnie pozwany wskazał, że brak jest podstaw do porównywania sytuacji powódki do sytuacji pracowników wykonujących inne zadania niż powódka — Ł. R., M. C., T. M., J. J. (1) i T. A.. Pracodawca podkreślił, że ukształtowanie wynagrodzenia powódki na takim poziomie jak wynagrodzenie młodszych pracowników nie stanowi dyskryminacji, albowiem przy ustalaniu wysokości zarobków należy mieć na uwadze nie tylko staż pracy ale także pracowitość, wydajność pracownika, zaangażowanie w pracę, podnoszenie kwalifikacji i ilość zadań wykonywanych przez pracowników. Pozwany podkreślił, że po likwidacji (...) Ośrodka (...) wszyscy pracownicy, którzy przeszli do Starostwa otrzymali nowe zakresy czynności. M. B. przez pewien okres — do dnia 18 września 2008 r. — prowadziła sprawy związane z koordynowaniem usytuowania projektowanych sieci uzbrojenia terenu. Jednak z powodu zbyt częstych uwag interesantów, a także ze względu na trudności z pozyskaniem do pracy w Starostwie nowych osób z uprawnieniami geodezyjnymi, zadania związane z uzgadnianiem dokumentacji w zakresie uzbrojenia terenu powierzono innemu pracownikowi, a powódka, jako osoba z uprawnieniami geodezyjnymi, skoncentrowała się na dokonywaniu kontroli opracowań geodezyjnych przedkładanych przez wykonawców tych prac. Pozwany podniósł także, że niepełnosprawność powódki nie jest okolicznością, z powodu której pracodawca dyskryminowałby powódkę

– pozwany skrupulatnie wypełnia wszystkie ustawowe obowiązki wobec powódki jako osoby niepełnosprawnej. Pozwany wyjaśnił także, że powódka jest osobą która miała trudne życie osobiste, sugerując tym samym, że M. B. upatrzyła sobie pracodawcę jako źródło swojej ciężkiej sytuacji życiowej i zaczęła wiązać wszystkie spotykające ją nieszczęścia z pracą. Poza tym pozwany zauważył, że powódka już w 2008 roku leczyła się z powodu przewlekłego zespołu depresyjno-lękowego, podczas gdy pracę w Starostwie podjęła dopiero w 2008 roku, co daje podstawy do przyjęcia, że przyczyny choroby powódki istniały już przez rozpoczęciem pracy w Starostwie i nie były związane z tą pracą.

W piśmie procesowym z dnia 7 października 2011 r. powódka ostatecznie sprecyzowała swoje stanowisko w sprawie, wnosząc o:

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 49.880 zł tytułem odszkodowania, wraz z odsetkami od pierwszego dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej niniejszego pisma,

- ustalenie treści stosunku pracy łączącego strony w ten sposób, że wynagrodzenie zasadnicze powódki na stanowisku podinspektora w XIV kategorii zaszerogowania począwszy od 1 listopada 2011 r. wynosi 3.314 zł,

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia, wraz z odsetkami od pierwszego dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej niniejszego pisma,

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu tego pisma powódka wskazała, że pośród podinspektorów zatrudnionych w Wydziale (...) jako nieliczna posiada uprawnienia zawodowe do wykonywania samodzielnie funkcji w dziedzinie geodezji i kartografii oraz legitymuje się długoletnim stażem, a co za tym idzie również doświadczeniem zawodowym. Porównując swoje wynagrodzenie z wynagrodzeniem podinspektora J. J. (1), powódka wskazała że jej wynagrodzenie w 2009 r. było niższe od wynagrodzenia ww. pracownika o 1160 zł miesięcznie. Tymczasem J. J. (1), podobnie jak powódka nie posiada wyższego wykształcenia, ma znacznie krótszy staż zawodowy od powódki, a nadto niższe kwalifikacje zawodowe (nie posiada uprawnień zawodowych). Taka sama sytuacja dotyczy także innych pracowników – I. R., Ł. R., T. M., T. A. i M. C.. Powódka podkreśliła, że obecnie jej wynagrodzenie zasadnicze nie powinno zostać ukształtowane na niższym poziomie niż M. C. (3.314 zł).

Opisując działania mobbingowe względem powódki, wskazała w szczególności na zachowanie przełożonego powódki – S. M. (1), który miał krytykować i poniżać powódkę w obecności petentów, a także, chcąc wymóc na powódce zmianę stanowiska w sprawie, groził jej wyciągnięciem konsekwencji służbowych, czy nawet skierowaniem sprawy do prokuratury. S. M. (1) miał także wielokrotnie ignorować powódkę. Nadto przełożeni podjęli decyzję o zmianie miejsca pracy M. B., obarczając ją obowiązkiem zorganizowania sobie miejsca pracy. Wreszcie pracodawca niepokoił powódkę podczas jej nieobecności w pracy, wzywając ją do urzędu lub obarczając brakami w dokumentacji, które miały powstać rzekomo z powodu jej błędów i niedopatrzeń. Zachowania wobec powódki, ze względu na ich charakter, intensywność i długotrwałość, stanowiły nękanie powódki i odniosły znaczący skutek w sferze jej zdrowia psychicznego i fizycznego.

Na rozprawie w dniu 12 stycznia 2012 r., w dniu 2 kwietnia 2012 r. i w dniu 25 czerwca 2012 roku strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie.

W piśmie z dnia 22 sierpnia 2012 r. powódka przedstawiła na czym polegał mobbing jej przełożonych w stosunku do niej. Nadto przedłożyła dokumentację geodezyjną na okoliczność, że prawidłowo wykonywała swoje obowiązki służbowe.

W piśmie z dnia 15 października 2012 r. pozwane Starostwo odniosło się do zarzutów z pisma procesowego powódki z dnia 22 sierpnia 2012 r., w tym także do zapisków z jej dziennika. Nadto strona pozwana odniosła się do zeznań przesłuchanych w sprawie świadków.

Na rozprawie w dniu 3 grudnia 2012 r. strony podtrzymały dotychczasowe stanowisko w sprawie.

Wyrokiem z dnia 22 kwietnia 2013 roku Sąd Rejonowy w Myśliborzu w sprawie o sygn. akt IX P 10/13 zasądził od pozwanego Starostwa Powiatowego w C. na rzecz M. B. kwotę 23.697,20 złotych wraz z odsetkami od dnia wyroku do dnia zapłaty (pkt I sentencji) oraz oddalił powództwo o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w pozostałym zakresie (pkt II sentencji).

Ponadto Sąd ustalił, że wynagrodzenie zasadnicze powódki na stanowisku podinspektora od dnia 1 listopada 2011 roku wynosi 3.036 złotych (pkt III sentencji) oraz oddalił powództwo o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu (pkt IV sentencji).

Wyrokowi w pkt. I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.036 złotych (pkt V sentencji).

Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu (pkt. VI sentencji).

Postanowieniem z dnia 9 maja 2013 roku Sąd Rejonowy w Myśliborzu sprostował oczywistą omyłkę w pkt. III i V sentencji powyższego wyroku poprzez prawidłowe wskazanie przyjętego przez Sąd wynagrodzenia powódki w kwocie 3.097 złotych w miejsce błędnego wskazania kwoty 3.036 złotych.

Sąd Rejonowy ustalił, że M. B. ma wykształcenie średnie, ukończyła studium geodezyjne i posiada uprawnienia geodezyjne nr 2 (niższego stopnia). Powódka legitymuje się wieloletnim stażem pracy w urzędzie i ponad 30-letnim stażem pracy w geodezji (w przerwie w zatrudnieniu w urzędzie powódka pomagała mężowi – geodecie – w prowadzonej przez niego działalności).

Z dniem 2 kwietnia 2008 r., wraz z innymi pracownikami zlikwidowanego (...) Ośrodka (...)w C., powódka została przejęta w struktury Starostwa Powiatowego w C.i jest w nim zatrudniona na stanowisku podinspektora w Wydziale (...). Jej bezpośrednią przełożoną jest S. K. (1).

Wynagrodzenie powódki na tym stanowisku wynosi obecnie 3.214,80 zł i jest niższe od wynagrodzenia innych podinspektorów w tym wydziale, np. od wynagrodzenia E. P. (1), która ma porównywalne wykształcenie i zakres obowiązków jak powódka. Pracownica ta ma szerszy zakres uprawnień geodezyjnych niż powódka (nr 1 i 2), ale też mniejsze doświadczenie (znacznie krótszy staż pracy). E. P. (1) w czasie ocen okresowych w 2010 r. uzyskała ocenę bardzo dobrą.

I. R. również pełni podobne obowiązki jak powódka, ale zastępuje również geodetę powiatowego pod jego nieobecność w zakresie spraw geodezyjnych i merytorycznych. Ma wykształcenie średnie geodezyjne oraz posiada 2 rodzaje państwowych uprawnień geodezyjnych - jedno w zakresie pomiarów sytuacyjnych wysokościowych, realizacyjne i inwentaryzacyjne, drugie – rozgraniczanie i podział nieruchomości i sporządzanie dokumentów do celów prawnych. Jej staż pracy wynosi 35 lat i przekłada się na to, że I. R. jest najbardziej doświadczonym pracownikiem w zasobie. I. R. jest oceniana jako pracownik szybki i wydajny. Obecnie realizuje następujące zadania: przygotowuje odpowiedzi na skargi, pisma; aktualizuje mapy, eliminuje rozbieżności w systemie G. między mapą a ewidencją, obsługuje interesantów. Wcześniej ona wykonywała technicznie prace geodezyjne. Porównując pracę powódki i I. R. stwierdzić należy, że nie są to prace o jednakowej wartości, bowiem I. R. ma dużo szerszy zakres obowiązków.

Pozostali pracownicy Wydziału posiadają całkowicie inny zakres obowiązków, kompetencje i staż pracy niż powódka.

J. J. (1) jest młodszym od powódki stażem i wiekiem pracownikiem w wydziale nieruchomości, ma większy zakres obowiązków, prowadzi ewidencję gruntów, budynków aktualizuje mapę, przeprowadza postępowanie administracyjne z zakresu klasyfikacji gruntów, ochrony, odpowiada na zapytania, wyjaśnienia, skargi. Do wykonania tych obowiązków, potrzebny jest staż pracy, znajomości programów informatycznych, doszkalanie się, musi się doszkalać z k.p.a. Pracownik sprawnie wykonuje obowiązki, potrafi rozwiązywać zadania, problemy, przygotować materiały by przeprowadzić postępowanie administracyjne. Posługuje się materiałami znajdującymi się w pokoju,

oraz w pomieszczeniu na dole i w piwnicy. Gdy zachodzi taka potrzeba wyjeżdża w teren. Jego stanowisko wymaga podzielnej uwagi, zaangażowania, równolegle obsługuje interesantów. Odrywa się wtedy od pracy. Musi być bardzo skupiony, żeby się nie pogubić. Jego praca wymaga częstego kontaktu z interesantami. Praca jego oraz powódki nie są pracami o jednakowej wartości. Powódka ma powierzony wycinek pracy, przy którym jest ważna znajomość przepisów, ale innych niż te, które musi znać J. J. (1). Ze względu na charakter pracy powódka zajmuje się jedną grupą interesantów, a J. J. (1) różnymi. J. J. (1) musi być bardziej dyspozycyjny, sprawny, mieć wiedzę z kilku dziedzin oraz schodzić po schodach na dół. Powódka, gdyby posiadała taką wiedzę jak J. J. (2), mogłaby pracować na takim stanowisku. J. J. (1) pracuje w części opisowej – ewidencji gruntów i budynków. Zakres jego czynności obejmuje 20 punktów, a powódki 7 punktów. Realizuje również przepisy z ustawy o ochronie gruntów, wydaje zaświadczenia o scaleniu tych gruntów, współpracuje z Urzędem Statystycznym, Agencją (...). Z uwagi na duże zdolności informatyczne, prowadzi informatyczne bazy danych, jest dyspozycyjny i wyjeżdża w teren w miarę potrzeby, testuje przyrządy geodezyjne, jest zaangażowany, koleżeński i przykłada się do pracy.

Podobną pracę do J. J. (1) wykonuje T. M.. Także jego praca wymaga wyjazdów w teren, poruszania się po kondygnacjach budynku, sięgania po dokumenty z wysokich szaf (konieczność wchodzenia na drabinę). Pomijając powyższe niedogodności, powódka mogłaby wykonywać pracę T. M., gdyby posiadała wiedzę i doświadczenie. Na chwilę obecną powódka nie mogłaby od razu pracować na jego stanowisku.

J. D. tak jak J. J. (1) i T. M. prowadzi ewidencje gruntów i budynków. Jej praca nie ma nic wspólnego z pracą powódki. Jest to pracownik młody, wydajny, sprawny, pracuje w dużym zakresie w systemie informacyjnym, z interesantami, ok. 10 razy dziennie udziela informacji telefonicznie interesantom, wymaga to podzielności uwagi. Powódka nie mogłaby wykonywać jej pracy w tym zakresie, ponieważ powódka nie rozszerza wiedzy z k.p.a.

M. Z. obsługuje bezpośrednio interesantów przy ladzie, geodetów, osoby, które chcą nabyć materiały z zasobu geodezyjnego, szczególnie mapy. Praca ta jest uciążliwa, w ruchu, trzeba sięgnąć po materiały, przygotować je przez skserowanie, porównać czy są zgodne i dostarczyć geodecie powiatowemu do podpisu, wystawić fakturę. To najbardziej uciążliwa, ze wszystkich stanowisk, praca. Wymaga chodzenia po schodach, bycia w ciągłym ruchu. To stresujące stanowisko, kilka osób na raz coś chce. Powódka posiada fachową wiedzę i mogłaby pracować na takim stanowisku, ale zgłaszała, żeby ułatwić jej maksymalnie pracę, aby nie było tam ruchu i kontaktu z interesantami.

M. C. ma wykształcenie wyższe i ukończone studia podyplomowe. Jest w pełni przygotowana do pracy, prowadzenia zasobów, to młoda osoba, pracownik innowacyjny, bardzo wydajny, obsługuje geodetów w zakresie przygotowania niezbędnych materiałów, pilnuje terminów przygotowania ich prac, kiedy tworzy się kolejka obsługuje interesantów, udziela informacji o zasobie. To jest praca, która wymaga ruchu.

M. P. pracuje w wydziale nieruchomości. Zakres jej czynności nie ma nic wspólnego z geodezją. Realizuje zadania typowo administracyjne w zakresie gospodarki nieruchomościami powiatu oraz nieruchomościami SP. Jest pracownikiem bardzo wydajnym, szybko pracującym, chętnie wyjeżdża na szkolenia i dopytuje się o nie, ale wiedzę zgłębia poprzez samokształcenie w szerokim zakresie, co jej szybko przychodzi. Aby pracować na jej stanowisku, powódka musiałaby nauczyć się wszystkiego od początku. Poza kilkoma przypadkami wykształcenie powódki jest nieprzydatne, aby zastąpić tego pracownika.

M. M. (2) jesienią 2008 roku przejęła od powódki prowadzenie zespołu uzgadniania dokumentacji projektowej - media podziemne, nadziemne, których realizacje należy uzgadniać z poszczególnymi branżami. W związku z reorganizacją powiatowego ośrodka dokumentacji geodezyjnych i włączeniem do wydziału zadań odeszło kilku geodetów. Ponadto do uzgodnień tych nie potrzeba uprawnień geodezyjnych. Powódka zgłosiła, że chce wykonywać prace przy jak największym ograniczeniu ruchu. Na sprawę tych uzgodnień M. M. (2) poświęca 70-80 % czasu pracy, dodatkowo obsługuje interesantów, przygotowuje mapy, udziela ustnych informacji o zasobie, uzupełnia mapy i inne sprawy z prowadzeniem zasobu. Jest to pracownik wydajny, działa szybko, nigdy nikt nie zgłaszał uwag do jej pracy.

P. D. ma wykształcenie średnie, jest na ostatnim roku studiów inżynierskich geodezyjnych, to bardzo dobry, dyspozycyjny, wydajny pracownik, posiada dużą znajomość spraw, które realizuje, w razie potrzeby wyjeżdża w teren.

Jest osobą, która chętnie poszerza swoją wiedzę, dużo się pyta, uzgadnia ze starszymi kolegami, przygotowywał już decyzje administracyjne. Nie było do niego uwag. W pewnym zakresie jego praca jest podobna do pracy powódki, ponieważ on kontroluje pracę (choć nie ma uprawnień to ma przygotowanie), przyucza się do kontroli, i obsługuje interesantów, geodetów, przygotowuje mapy. W jego pracy wyjazdów w teren wymaga testowanie sprzętu geodezyjnego, nowoczesnego, wypożyczonego przez Główny Urząd Geodezji. P. D. jest lepszym pracownikiem od powódki, gdyż wszystko potrafi zrobić w systemie informatycznym, zastępuje J. J. (1) przy zabezpieczeniu baz danych, jest szybki, wydajny i młody i kończy studia. Powódka nie mogłaby wykonywać jego zadań, bo zastrzegła, że nie chce pracować w ruchu. B. C., podobnie jak M. Z., zajmuje się bezpośrednią obsługą interesantów. To zupełnie różna praca od pracy powódki. Ponadto, Sąd I instancji ustalił, że prace geodezyjne kontrolują 4 osoby: powódka, I. R., E. P. (1) i P. D.. Z analizy za 2011 rok wynika, że powódka załatwiła 403 sprawy (395 prac – kontrola oraz 8 innych), I. R.: skontrolowała 412 spraw oraz załatwiła 135 innych spraw - to daje 547 spraw; E. P. (1) ma 235 skontrolowanych prac oraz 410 innych załatwień – ogółem 645 spraw; a D. skontrolował 684 sprawy, innych 84, razem 768 spraw. Powierzone do wykonania prace są nierówne, zależą od złożoności problemów.

Od 2008 r. M. B. często przebywa na zwolnieniach lekarskich i z tego powodu załatwia mniej spraw niż pozostali pracownicy.

Od 2008 r. powódka kilka razy otrzymała podwyżkę wynagrodzenia. I tak, wynagrodzenie M. B. wynosiło:

- 2.086,80 zł (w tym zasadnicze 1.739 zł) – od 1 kwietnia 2008 r.,
- 2.389,20 zł (w tym zasadnicze 1.991 zł) – od 1 maja 2008 r.,
- 2.592,00 zł (w tym zasadnicze 2.160 zł) – od 1 września 2008 r.,
- 2.796,00 zł (w tym zasadnicze 2.330 zł) – od 1 grudnia 2008 r.,
- 2.838,00 zł (w tym zasadnicze 2.365 zł) – od 1 lipca 2010 r.,
- 3.144,00 zł (w tym zasadnicze 2.620 zł) – od 1 grudnia 2010 r.,
- 3.214,80 zł (w tym zasadnicze 2.679 zł) – od 1 stycznia 2011 r.

W wynagrodzeniu tym uwzględniono dodatek stażowy w wysokości 20%.

Wynagrodzenie zasadnicze E. P. (1) wynosiło natomiast odpowiednio:

- na dzień 1 kwietnia 2008 r. 1.400 zł,
- na dzień 1 maja 2008 r. 2.210 zł,
- na dzień 1 września 2008 r. 2.570 zł,
- na dzień 1 grudnia 2008 r. 2.750 zł,
- na dzień 1 lipca 2009 r., 2.860 zł,
- na dzień 1 lipca 2010 r. 2.948 zł,
- na dzień 1 października 2010 r. 3.036 zł,
- na dzień 1 grudnia 2010 r. 3.036 zł,
- na dzień 1 stycznia 2011 r. 3.097 zł.

Gdyby E. P. (1) otrzymywała do tego wynagrodzenia dodatek stażowy w wysokości 20% (czyli taki, jaki należy się M. B.), jej wynagrodzenie wynosiłoby odpowiednio:

na dzień 1 kwietnia 2008 r. 1680 zł,

na dzień 1 maja 2008 r. 2.652 zł,

na dzień 1 września 2008 r. 3.084 zł,

na dzień 1 grudnia 2008 r. 3300,40 zł,

na dzień 1 lipca 2009 r. 3.432 zł,

na dzień 1 lipca 2010 r. 3.537,60 zł,

na dzień 1 października 2010 r. 3.643,20 zł,

na dzień 1 grudnia 2010 r. 3.643,20 zł,

na dzień 1 stycznia 2011 r. 3716,40 zł.

Miesięczna różnica pomiędzy wynagrodzeniem M. B. i E. P. (1) (zarabiającej mniej niż I. R.), przy 20 % dodatku stażowym, wynosiła zatem:

na dzień 1 kwietnia 2008 r. - 0 zł (powódka miała wtedy wyższe wynagrodzenie zasadnicze)

na dzień 1 maja 2008 r. — 262,8 zł,

na dzień 1 września 2008 r. 492 zł,

na dzień 1 grudnia 2008 r. 504,40 zł,

na dzień 1 lipca 2009 r. 636 zł,

na dzień 1 lipca 2010 r. 699,60 zł,

na dzień 1 października 2010 r. 805,20 zł,

na dzień 1 grudnia 2010 r. 499,20 zł,

- na dzień 1 stycznia 2011 r. 501,60 zł,

na niekorzyść M. B..

Jak ustalił Sąd Rejonowy, pracodawca stopniowo stara się podnosić wynagrodzenia pracowników przejętych ze zlikwidowanej jednostki - (...) Ośrodka (...) w C.. W momencie przejęcia pracowników istniała duża dysproporcja pomiędzy wynagrodzeniami pracowników przejmowanych a poborami pozostałych pracowników Starostwa (ok. 1000 zł), a urząd nie dysponuje środkami, w ramach których mogłby jednorazowo wyrównać pensje pracowników. Nadto, Starostwo zatrudniając nowych pracowników o wykształceniu geodezyjnym, oferuje im lepsze warunki wynagrodzenia, niż pracownikom już zatrudnionym, ponieważ w urzędzie jest deficyt pracowników z wyższym wynagrodzeniem geodezyjnym i starostwo musi być konkurencyjne dla tych pracowników w stosunku do ofert z wolnego rynku pracy.

M. B. systematycznie otrzymuje za swoją pracę nagrody. Dwa razy jej nagrody były jednymi z najwyższych nagród przyznanych pracownikom. Bywa jednak, że nagrody te są niższe od nagród uzyskiwanych przez innych pracowników,

co ma najczęściej związek ze skargami geodetów na powódkę oraz częstymi nieobecnościami powódki i związanymi z tym zastępstwami pracownicy przez inne osoby.

Podobnie jak innym pracownikom, M. B. przyznawane są natomiast świadczenia z funduszu socjalnego (np. bony świąteczne).

Podczas okresowej oceny pracy pracowników w marcu 2010 r. M. B. została oceniona na ocenę dobrą (40 punktów). Po 5 punktów otrzymała od pracodawcy za sumienność, bezstronność i postawę etyczną, po 4 punkty za sprawność, planowanie i organizację pracy, samodzielność i umiejętność pracy w zespole, a po 3 punkty za umiejętność stosowania przepisów, komunikację werbalną i wiedzę specjalistyczną. W czasie kolejnej oceny okresowej powódka otrzymała ocenę zadowalającą.

Wszyscy pracownicy, którzy przeszli do Starostwa w 2008 r. otrzymali nowe zakresy czynności. M. B. przyjęła nowy zakres obowiązków, wskazując jednak, że ma zastrzeżenia co do trójstronnej podległości podczas, gdy w punktach tego zakresu jest mowa o jednym bezpośrednim przełożonym.

Przez pewien czas - do dnia 18 września 2008 r. - powódka, tak jak przed przejściem, prowadziła sprawy związane z koordynowaniem usytuowania projektowanych sieci uzbrojenia terenu (dawny zespół uzgodnień dokumentacji projektowej). Jednak z powodu zbyt częstych uwag interesantów, a także ze względu na trudności z pozyskaniem do pracy w Starostwie nowych osób z uprawnieniami geodezyjnymi, zadania związane z uzgadnianiem dokumentacji w zakresie uzbrojenia terenu powierzono innemu pracownikowi (który nie musiał mieć uprawnień geodezyjnych), a powódce, jako osobie z uprawnieniami geodezyjnymi, powierzono dokonywanie kontroli opracowań geodezyjnych przedkładanych przez wykonawców tych prac. Powyższa zmiana obowiązków związana była również z częstymi nieobecnościami powódki w pracy i faktem, że przy nowym zakresie obowiązków powódkę mogli zastąpić inni pracownicy, a także uwzględniała niepełnosprawność powódki (przy nowym zakresie obowiązków M. B. miała pracę siedzącą, nie musiała wyjeżdżać w teren ani też wchodzić na drabinę by sięgać po niezbędne dokumenty geodezyjne). Prace jej powierzone były także mniej pilne.

Powódka nie była odsuwana od obowiązków służbowych, chyba że chodziło o sprawę pilną i istniało ryzyko, że nie będzie jej w pracy. Nadto powódka nie wykonywała niektórych wcześniej wykonywanych przez nią obowiązków służbowych, ale było to spowodowane wyłącznie faktem, że po przejściu zlikwidowanego (...) Ośrodka (...) w C. w dziale pracowała większa ilość pracowników.

W ramach wykonywanych obowiązków powódka podlegała zarówno zwierzchnictwu kierownika wydziału – S. K. (1), jak i nadzorowi geodety miasta - S. M. (1).

Pracując przy kontroli operatów, powódka spotykała się z powszechną krytyką geodetów, którzy wielokrotnie zarzucali M. B., że zbyt drobiazgowo podchodzi do kontroli, wytyka błędy pisarskie zamiast skupić się na merytorycznych, a także wzywa wiele razy do poprawienia tego samego operatu, znajdując coraz to inne błędy. Geodeci skarżyli się, że powódka swym zachowaniem odwleka czas przyjęcia materiałów do zasobu (za każdym razem ma 10 dni na kontrolę), co sprawia że klienci długo muszą oczekiwać na załatwienie sprawy.

Przełożeni powódki, na prośbę geodetów, wielokrotnie rozmawiali z M. B. o tym by przychylniej traktowała geodetów i podchodziła do współpracy z nimi bardziej otwarcie. W sprawie usunięcia nieporozumień pomiędzy geodetami a niektórymi pracownikami urzędu zorganizowano nawet zebranie w starostwie, podczas którego na forum analizowano co można zrobić by poprawić tą współpracę. S. M. (1) wielokrotnie też próbował pośredniczyć w usunięciu nieporozumień. Kiedy kolejny geodeta przychodził ze skargą na powódkę, S. M. (1) szedł z razem z nim do M. B. i zapoznawał się z zarzutami powódki w zakresie przedstawionych przez geodetę dokumentów. Czasami prosił powódkę by przyjęła dokumenty kiedy usterki nie były znaczne, częściej jednak przyznawał rację M. B.. Czasami S. M. (1) nawet nie szedł z uwagami do powódki tylko od razu kazał poprawić wadliwy operat składającemu go geodecie. S. M. (1)

nie krzyczał na powódkę ani też nie poniżał jej w obecności interesantów. Bywało natomiast tak, że głos na powódkę podnosili zdenerwowani geodeci. S. K. (1) prosiła S. M. (1), by nie zwracał powódce uwagi przy interesantach.

S. M. (1) pośredniczył też w sytuacjach, gdy spór powstawał pomiędzy geodetą a innym pracownikiem Wydziału, np. I. R.. Wtedy siadano we troje i dyskutowano o zaistniałym problemie i sposobie jego rozwiązania.

Obecnie część geodetów nie chce już współpracować z powódką. Osoby te złożyły stosowne pismo do Starostwa z wnioskiem o odsunięcie powódki od kontroli operatów.

Nieporozumienia we współpracy pomiędzy M. B. a S. M. (1) pojawiały się jeszcze podczas zatrudnienia powódki w (...) Ośrodku (...) w C..

Sąd I instancji ustalił, że miała miejsce sytuacja, że M. B. wyszła z pracy o godzinie 15.30 i S. M. (1) zwrócił jej uwagę, że inni pracownicy dopiero wychodzili z pracy, a ona już była na asfalcie. Zagroził też, że zostanie dyscyplinarnie zwolniona z pracy. Wtedy M. B. odpowiedziała mu, że wyszła punktualnie, a jak nawet wyszła wcześniej to i tak ma przerwę na niepełnosprawność. Powiedziała też żeby „się zajął innymi pracownikami, którzy naruszają prawo i dał jej spokój”.

Powódka jest osobą niepełnosprawną z uwagi na schorzenia narządu ruchów. W lipcu 2007 roku posiadała orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności, a od 12 sierpnia 2009 roku zaliczana jest do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Powódka nie bywa szykanowana w pracy ze względu na swoją niepełnosprawność. Pracodawca przestrzega przepisów uprawniających M. B. do dłuższego urlopu wypoczynkowego oraz do niższego, 7-godzinnego, wymiaru czasu pracy, jak również co do zasady wyraża zgodę na to by powódka mogła korzystać z przysługującej jej przerwy w ten sposób by później przychodzić do pracy lub wcześniej z niej wychodzić (w zależności od rozkładu jazdy pociągów, bowiem powódka do pracy dojeżdża pociągiem).

Bywało tak, że S. K. (1) dzwoniła do powódki podczas jej zwolnienia, aby zapytać o przewidywalną datę powrotu do pracy. Powódka nie udzielała odpowiedzi na powyższe. Ani S. M. (1), ani starosta nie dzwonili do powódki w czasie jej nieobecności w pracy.

Przez pewien czas powódka siedziała w pokoju wieloosobowym z E. P. (1), która jest obecną partnerką byłego męża powódki. Następnie powódka została przesadzona do innego pokoju, w którym jednak panował gwar w związku z tym, że do pokoju tego często przychodzili interesanci. Zmiany w rozlokowaniu pracowników nie dotyczyły jednak jedynie powódki ale także innych osób. Pracodawca zmierzał do tego by w jednym pokoju siedzieli pracownicy bardziej i mniej doświadczeni, którym należało pomagać. Obecnie, w związku z zarzutami że powódka nie może się skupić w hałasie, M. B. ma własny pokój.

Powódka prosiła pracodawcę by zniósł na parter listę obecności pracowników, tak by nie musiała codziennie wchodzić na piętro by złożyć swój podpis. Prośba w tym zakresie została uwzględniona przez pracodawcę w toku procesu.

M. B. została wyposażona przez pracodawcę w odpowiedni sprzęt do pracy.

Powódka nie jest osobą towarzyską, nie uczestniczy w wyjazdach integracyjnych organizowanych przez urząd ani w szkoleniach wyjazdowych organizowanych przez pozwanego (z zakresu k.p.a.), pomimo że jest o nich na bieżąco informowana.

Wiosną 2009 r. pozwany zorganizował dla pracowników Wydziału (...) szkolenie dotyczące obsługi programu G.. Z uwagi na wysoki koszt szkolenia wyjazdowego (4.000 zł za pracownika na szkolenie w R.k/P.), pracodawca zdecydował się wysłać na szkolenie wyjazdowe (odbywające się w maju 2009 r. tylko 5 osób, a dla pozostałych pracowników przeprowadzić szkolenie w Starostwie. M. B. nie została skierowana na szkolenie wyjazdowe, albowiem pracodawca wyszedł z założenia, że nie jest ona osobą dyspozycyjną (często choruje) i lepiej będzie, jeśli przeszkolona zostanie

osoba, która na bieżąco będzie mogła dzielić się swoją wiedzą z innymi pracownikami. Powódka była więc w drugiej grupie pracowników wyznaczonych przez pozwanego do szkolenia. Szkolenie to odbyło się w dniach od 16 do 18 czerwca 2009 r. w siedzibie urzędu. Powódka nie uczestniczyła w ww. szkoleniu, albowiem przebywała od dnia 29 maja 2009 r. do 31 lipca 2009 r. na zwolnieniu lekarskim. M. B. została poinformowana o terminie szkolenia jeszcze przed chorobą.

Do października 2008 r. z powódką pracowała I. G.. Była ona świadkiem jak geodeci niewłaściwie zwracali się do powódki, byli na nią źli, podczas gdy S. M. (1) nie reagował. I. G. odeszła z pracy, ponieważ źle się jej układała współpraca ze S. M. (1). Także S. M. (1) nie był zadowolony ze współpracy z I. G..

Wielokrotnie zdarzało się, że powódka płakała w pracy i żaliła się, że czuje się wypalona zawodowo.

Od 2008 r. powódka pozostaje w złej kondycji psychicznej i korzysta z poradnictwa psychologicznego. Jeszcze przed przejściem do nowego zakładu pracy (na początku 2008 r.) powódka leczyła się u psychiatry dr M. — P.. Wiosną podjęła natomiast psychoterapię u psychoterapeuty M. W.. Jednym z powodów podjęcia terapii w 2008 r. były trudności przeżywane w relacji zawodowej. Jednak od lipca 2008 r. do maja 2009 r., odbywając sesje terapeutyczne raz w tygodniu, powódka nie wspominała o trudnościach w pracy i analizowała z terapeutą jedynie swoje problemy osobiste — opowiadała o byłym mężu, o kłopotach syna i ogólnym poczuciu osamotnienia. W dokumentacji medycznej z późniejszego okresu jej psychoterapeuta odnotował natomiast, że M. B. „ma onnipotentne poczucie sprawstwa i kontroli. Z uruchamianej zawiści czerpie sadystyczną satysfakcję”. Zauważył także, że powódka cierpi na „przymus projektowania” negatywnych zdarzeń jakie spotkają ją w pracy oraz wskazał, że „w refleksji pacjentki trudności doświadczane w relacji z przełożonymi przedstawianymi jako obiekt zagrażający i prześladowczy. Pacjentka buduje obraz obiektów w sposób, który umożliwia dopasowanie projekcji do obiektu.” Wreszcie terapeuta napisał, że „obiektem prześladowczym jest zatem nie tylko były mąż, ale całe miasto”.

Powódka już wcześniej leczyła się w poradni psychiatrycznej w C. (od 1999 r.) w związku z trudnościami małżeńskimi i traumatycznymi przeżyciami związanymi z rozwodem.

Przechodząc do rozważań merytorycznych, Sąd Rejonowy wskazał, iż powódka w niniejszym procesie dochodziła ostatecznie roszczeń odszkodowawczych z tytułu dyskryminacji, ustalenia wysokości należnego jej wynagrodzenia zasadniczego oraz zadośćuczynienia z tytułu mobbingu.

W ocenie Sądu I instancji roszczenia powódki związane ze wskazywaną przez nią dyskryminacją w wynagrodzeniu, okazały się usprawiedliwione co do zasady, a w znacznej mierze także co do wysokości. Okoliczności sprawy w tym zakresie w zasadniczej mierze nie były przez strony kwestionowane. Sądu Rejonowy wskazał, że z dokumentów oraz z zeznań świadków i stron wynika, że M. B. była niżej wynagradzana niż inni pracownicy, jeśli chodzi o wynagrodzenie zasadnicze. Strony różniły się natomiast co do oceny przyczyn tych różnic. Odnosząc się do żądania powódki zasądzenia na jej rzecz odszkodowania z tytułu dyskryminowania jej przez pracodawcę w zakresie wynagradzania, Sąd Rejonowy wskazał, że podstawą prawną tego żądania był przepis art. 183d k.p. w zw. z art. 183c § 1 k.p. Przytaczając treść przywołanych przepisów oraz wyrażane na ich gruncie poglądy prawne, Sąd I instancji stwierdził m.in., że art. 183c k.p. ma na celu zapewnienie jednakowych standardów wynagradzania pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości. Kodeks pracy w art. 183 c, wzorem art. 141 ust. 2 TWE, szeroko ujmuje pojęcie „wynagrodzenia”. W kontekście zasady równego wynagradzania chodzi bowiem nie tylko o wynagrodzenie sensu stricto (wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia, np. premia regulaminowa), lecz także o inne świadczenia związane z pracą, takie jak nagrody, odprawy, odszkodowania. W rezultacie – zdaniem Sądu Rejonowego – można stwierdzić, iż zasada równego wynagradzania ma na celu zapewnienie równych dla wszystkich pracowników standardów szeroko rozumianych przychodów z pracy. W niniejszej sprawie bez znaczenia pozostaje - w ocenie Sadu Rejonowego - fakt, w jakiej wysokości M. B. pobierała łączne wynagrodzenie za pracę oraz czy otrzymywała premie i nagrody. Dyskryminacją pracownika może być bowiem sam fakt przyznania mu zbyt niskiej godzinowej stawki zaszeregowania, czy wynagrodzenia zasadniczego.

W ocenie Sądu Rejonowego, z materiału dowodowego sprawy (przede wszystkim dokumentów dotyczących wynagrodzenia powódki i przyznanych nagród) nie wynika, aby była ona dyskryminowana w zakresie wypłaty nagród (systematycznie je otrzymywała, a nawet, jeśli były one niższe, to w związku z nieobecnością powódki w pracy bądź zarzutami geodetów, przy czym pamiętać należy, że nagroda nie ma charakteru roszczeniowego). Powódka miała jednakże niższe wynagrodzenie zasadnicze niż E. P. (1), wykonująca podobną pracę do powódki. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków - w szczególności S. K. (1) i S. M. (1) - jednoznacznie wynika, że obie wykonywały zbliżony zakres obowiązków. Również pracodawca w pismach procesowych konsekwentnie podawał, że rodzaj pracy wykonywanej przez powódkę porównać można właśnie z obowiązkami E. P. (1). Pracodawca wskazywał jedynie, że powyższe nie uzasadnia przyznania powódce takiego samego wynagrodzenia, bowiem E. P. (1) jest lepszym, wydajniejszym pracownikiem, a nadto ma wyższy stopień uprawnień zawodowych niż M. B..

W tym kontekście, Sąd I instancji, powołując się na treść art. 183b § 1 k.p., stwierdził, że pozwany nie wykazał okoliczności, które uzasadniałyby zróżnicowanie wysokości wynagrodzeń zasadniczych powódki i E. P. (1). W szczególności, pracodawca nie wykazał, aby powódka gorzej wykonywała obowiązki służbowe niż podinspektor E. P. (1). Fakt, że powódka z uwagi na zwolnienia lekarskie gorzej wypadła w statystykach nie może natomiast zdaniem tego Sądu przemawiać przeciwko niej, albowiem było to spowodowane chorobą, a nie gorszą wydajnością w okresach pracy. Powyższe nie może zatem powodować rozróżnienia w stawce zasadniczej, a co najwyżej - uzasadniać przyznanie E. P. (1) wyższej nagrody czy dodatku za okresowe zwiększenie obowiązków. Także wyższa ocena okresowa podwładnego, spowodowana lepszą współpracą z konkretnym pracownikiem, przy prawidłowym co do zasady wykonywaniu obowiązków przez drugiego, słabiej ocenianego, uzasadniać może jedynie uhonorowanie osoby wyróżniającej się premią czy nagrodą.

Sąd Rejonowy wskazał, że niewielkie znaczenie ma również fakt posiadania przez E. P. (1) szerszych uprawnień geodezyjnych, skoro – jak podnosił pracodawca – zarówno powódka, jak i E. P. (1) zajmują się w zakresie swych obowiązków praktycznie tym samym. Okoliczność, że E. P. (1) ma nieco szerszy niż powódka zakres obowiązków (np. wydaje dokumenty z zasobu), nie może przesądzać na niekorzyść powódki, skoro M. B. posiada kwalifikacje do wykonywania niektórych czynności (niewymagających szerszych uprawnień geodezyjnych), a jedynie pracodawca zdecydował się je powierzyć innej osobie. Jednocześnie obowiązki E. P. (1) związane z posiadaniem szerszych uprawnień nie są ani bardziej czasochłonne ani też bardziej skomplikowane niż obowiązki kontrolne; w niewielkim zakresie w jakim tak jest, przeciwwagą dla szerszych uprawnień geodezyjnych E. P. (1) stanowi natomiast to, że M. B. ma znacznie dłuższy staż pracy, a w konsekwencji większe doświadczenie zawodowe.

Nie było natomiast - zdaniem Sądu Rejonowego - podstaw by przyrównać wynagrodzenie powódki do wynagrodzenia innych pracowników, w szczególności do wskazywanych przez stronę powodową zarobków I. R. (mającej dłuższy staż, większe doświadczenie i szerszy zakres obowiązków niż powódka – w tym zastępowanie geodety powiatowego w czynnościach merytorycznych), J. J. (1) (wykonującego zupełnie inne obowiązki niż powódka, w tym prace w terenie) czy M. C. (zajmującej się obsługą interesantów, czego powódka robić nie chciała). Z drugiej strony nie ma też podstaw – w ocenie Sądu I instancji - by wynagradzać powódkę tak, jak P. D., który nie ma uprawnień zawodowych i wykonuje swoją pracę (porównywalną z pracą powódki) pod nadzorem innych osób.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy uznał, że powódka była przez pracodawcę dyskryminowana w zakresie uzyskiwanego wynagrodzenia za pracę w stosunku do wynagrodzenia E. P. (1). Ustalając wysokość należnego w związku z tym odszkodowania, Sąd miał na uwadze, że w art. 18^{3d} k.p. pracodawca przewidział, iż osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Może ono natomiast być wyższe i w tym zakresie ustawodawca pozostawił ramy tego świadczenia do uznania Sądu, nie określając maksymalnej wysokości rekompensaty i nie uzależniając wysokości przyznanego odszkodowania od konkretnej szkody materialnej czy uszczerbku na zdrowiu. Sąd uznał zatem, że dla przyznania wyższego odszkodowania nie jest wymagane przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność poniesionej przez powódkę szkody. W ocenie Sądu I instancji, godziwą rekompensatą za stwierdzoną dyskryminację, która wyrówna nie tylko uszczerbek

w dobrach majątkowych powódki, ale i będzie stanowiła dla pracownicy źródło zadośćuczynienia za krzywdę, będzie kwota 23.697,20 zł odpowiadająca różnicy w wynagrodzeniu M. B. i E. P. (1) za okres od 1 kwietnia 2008 r. do 31 października 2011 r. (262,80 zł x 4 miesiące + 492 zł x 3 miesiące + 504,40 zł x 7 miesięcy + 636 zł x 12 miesięcy + 699,60 x 3 miesiące + 805,20 zł x 2 miesiące + 499,20 zł x 1 miesiąc + 501,60 zł x 10 miesięcy), przy przyjęciu takiego samego dodatku stażowego (20%), a w pozostałym zakresie mająca zrekompensować krzywdę. Sąd przyjął takie odszkodowanie, pomimo że powódka posiada nieco niższe kwalifikacje niż E. P. (1) (tylko 2 stopnia), mając na względzie dużo wyższy staż pracy powódki.

Sąd Rejonowy uznał natomiast roszczenie powódki o zasądzenie wyższej kwoty za nieuzasadnione (także o odsetki za okres od 2 listopada 2011 roku do dnia wyroku) argumentując, że stanowiłoby to źródło bezpodstawnego wzbogacenia się M. B.. Zaznaczył, że oprócz przyznania powyższej kwoty tytułem odszkodowania, ukształtował powódce wynagrodzenie zasadnicze w wyższej stawce (taką, jaką posiadała E. P. (1) na dzień 1 listopada 2011 roku). Pozwany będzie musiał zatem obecnie pokryć M. B. wynikłą z tego faktu różnicę. Odszkodowanie ustalono na dzień wyrokowania. W związku z powyższym, Sąd I instancji oddalił roszczenie o odszkodowanie w pozostałym zakresie.

Przechodząc do dalszych rozważań, Sąd Rejonowy stwierdził, że nie było przeszkód, aby ustalić powódce wyższe wynagrodzenie od 1 listopada 2011 roku, tj. za okres, który nie został objęty odszkodowaniem. Powołując się na wyrażane w orzecznictwie oraz w doktrynie poglądy Sąd wskazał, że istnieje wprawdzie norma art. 262 § 2 pkt 1 k.p., która wyłącza spod kognicji sądu pracy spory o ustanowienie nowych warunków pracy i płacy, jednak nie wyklucza ona istnienia od tej zasady wyjątków. Wyjątek taki stanowi art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami nie mającymi charakteru dyskryminacyjnego. Stanowi to wyraźną kompetencję dla sądu rozstrzygającego spór z zakresu dyskryminacji do uwzględnienia powództwa o ukształtowanie treści stosunku pracy - wprowadzenie do jego treści postanowienia płacowego o niedyskryminującym charakterze. Działanie takie jest - w ocenie Sądu Rejonowego - dopuszczalne, przy czym przemawiają za tym także względy pragmatyczne. Nie ma powodów dla odmowy rozpoznania żądania powódki i ukształtowania treści jej stosunku pracy w sposób, który przeciwdziałałby dyskryminacji. Sąd Rejonowy wskazał, że art. 18 § 3 k.p. w istocie powoduje zastosowanie mechanizmu z art. 64 k.c. w związku z art. 300 k.p., tj. zastąpienie orzeczeniem sądowym oświadczenia woli pracodawcy wprowadzenia określonego postanowienia płacowego - postanowienia o niedyskryminującym charakterze. Rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące postanowienia umowy o pracę odpowiednimi niemającymi charakteru dyskryminacyjnego może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy.

Ustalając wysokość należnego powódce wynagrodzenia, Sąd Rejonowy przyjął wynagrodzenie zasadnicze E. P. (1). Sąd ustalił wynagrodzenie powódki na poziomie 3.097 zł od dnia 1 listopada 2011 r. (pkt III sentencji wyroku - po sprostowaniu wyroku w tym zakresie, bowiem na skutek oczywistej omyłki pisarskiej w wyroku zawarty został zapis o kwocie 3.036 zł, stanowiącej wynagrodzenie E. P. (1) na dzień 1 listopada 2010 roku, zamiast 3.097 zł, tj. wynagrodzenia na dzień 1 listopada 2011 roku).

Jako nieuzasadnione Sąd Rejonowy ocenił natomiast roszczenie powódki z tytułu mobbingu. Przechodząc do rozważań w tym przedmiocie jako podstawę prawną żądania powódki zasądzenia na jej rzecz kwoty 20.000 złotych tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem wskazał art. 94³ k.p. Zaznaczył, że opisując działania mobbingowe względem powódki wskazano w szczególności na zachowanie przełożonego powódki S. M. (1), który miał krytykować i poniżać powódkę w obecności petentów, a także, chcąc wymóc na powódce zmianę stanowiska w sprawie, groził jej wyciągnięciem konsekwencji służbowych, czy nawet skierowaniem sprawy do prokuratury. S. M. (1) miał także wielokrotnie ignorować powódkę. M. B. podkreślała także, że przełożeni podjęli decyzję o zmianie jej miejsca pracy, obarczając ją obowiązkiem zorganizowania sobie stanowiska, że pracodawca niepokoił ją podczas jej nieobecności w pracy, wzywając ją do urzędu lub obarczając brakami w dokumentacji, które

miały powstać rzekomo z powodu jej błędów i niedopatrzeń, drwił z jej niepełnosprawności, a także nie kierował jej na szkolenia.

W ocenie Sądu Rejonowego nie sposób było podzielić argumentacji powódki w tym zakresie. Z zebranych w toku rozprawy materiałów, w tym przede wszystkim ze spójnych i konsekwentnych zeznań pracowników pozwanego (S. K., S. M., I. R., K. D., M. C.), oraz zeznań starostów R. L. i L. Ś. wynika, że S. M. (1) nie podnosił głosu na powódkę i nie podważał jej kompetencji, a jedynie starał się mediować w czasie kolejnego sporu pomiędzy powódką a geodetami niezadowolonymi z jej pracy. W tym względzie Sąd odniósł się przede wszystkim do zeznań I. R., która wskazała, że kiedy miała jakiś spór z geodetą, S. M. (1) także interweniował. Nie miało to jednak charakteru awantury czy dyskredytowania pracownika w oczach interesanta, a wyłącznie rozmowy, mającej doprowadzić do zadawalających strony rezultatów. S. M. (1) często przy tym przyznawał rację M. B. a nie geodetom. Sąd I instancji wskazał także na korespondujące ze sobą zeznania geodetów – świadków B. G., S. G., H. I., M. M. (3) i Z. K. – którzy podkreślali, że z powódką bardzo trudno współpracować, bowiem nie dość, że jest bardzo drobiazgową i zwraca uwagę także na drobne uchybienia niemerytoryczne, to jeszcze bywa, że kilkakrotnie odsyła geodetę z jednym operatem, co znacznie przedłuża czas postępowania. Z zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie osób wynika także, że to raczej geodeci a nie przełożony podnosili głos i mieli pretensje do powódki. Takie sytuacje w urzędach, kiedy pracownik musi się zmierzyć z uzasadnionymi lub nie zarzutami interesantów, są jednak wpisane w pracę urzędnika i nie uzasadniają przyjęcia, że pracownik jest mobbowany przez pracodawcę. Powyższe potwierdziła również niepracująca już w starostwie i skonfliktowana ze S. M. (1) I. G.. Zeznała ona przed sądem, że o niewłaściwym zachowaniu przełożonych wobec powódki wie jedynie od M. B., sama nie widziała natomiast by S. M. (1) krzychał na powódkę.

Zdaniem Sądu Rejonowego, nawet gdyby przyjąć twierdzenia powódki, że S. M. (1) nie bronił jej przed geodetami, a często sam był na nią zdenerwowany, za prawdziwe, nie mogły one przesądzać o zasadności powództwa w części w jakiej powódka żądała zadośćuczynienia. Mobbing musi cechować się bowiem uporczywością i długotrwałością nękania lub zastraszania pracownika, które wywołuje po jego stronie niekorzystne w jego sferze psychicznej odczucia. O nękanii lub zastraszaniu pracowników nie mogą zatem świadczyć bynajmniej takie zachowania, w których pracodawca podnosi głos by egzekwować prawidłowe wykonywanie obowiązków przez podwładnych.

Sąd I instancji podkreślił, że nie było tak, aby S. M. (1) bezpodstawnie wpływał na ocenę pracy powódki. Osoba ta jest bowiem geodetą powiatowym, przełożonym merytorycznym M. B., i to właśnie on jest osobą, która odpowiada za pracę powódki i podpisuje się pod jej decyzjami, a więc ma także prawo krytykować jej poziom merytoryczny. Jednocześnie nie było podstaw do przyjęcia, że to S. M. (1) podejmował błędne decyzje i naciskał na pracownicę by postępowała niezgodnie z prawem czy przyjętymi procedurami. Powódka przedłożyła do akt sprawy szereg dokumentów, które miały wykazać, że jej przełożony niezasadnie kwestionował jej decyzje. Pomijając już fakt, że dokumenty te zostały nielegalnie wyniesione z urzędu (za co powódka została ukarana karą porządkową) i nie wiadomo, czy nie zostały przerobione na potrzeby tego postępowania, to jeszcze Sąd nie posiada wiadomości specjalnych z zakresu geodezji, a strona powodowa, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, nie zawnioskowała o powołanie biegłego, który miałby wykazać nieprzygotowanie merytoryczne S. M. (1). Jednocześnie powódka nie wykazała, aby - nawet przy założeniu błędności merytorycznej decyzji S. M. (1) - kwestionowanie przez geodetę powiatowego pracy powódki miało na celu szykanowanie pracownicy czy próbę obniżenia jej samooceny w zakresie przydatności do zawodu, a nie było np. wyrazem braku kompetencji przełożonego.

Kontynuując powyższe rozważania, Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka nie wykazała w żaden sposób, aby pracodawca w jakikolwiek sposób piętnował czy wyśmiewał jej niepełnosprawność. M. B. korzysta ze wszystkich przywilejów jakie daje jej orzeczenie o niepełnosprawności, a nawet pracodawca idzie jej na rękę, skracając jej czas pracy tak by dostosować go do rozkładu jazdy (...), podczas gdy powódka powinna korzystać jedynie z przerwy w czasie pracy (by odpocząć). Z zeznań M. B. wynika przy tym, że to raczej ona podnosiła fakt swojej niepełnosprawności w relacjach z przełożonym. Kiedy S. M. (1) zwrócił jej uwagę, że o godzinie 15.30 była już poza urzędem, ta odpowiedziała, że wcale tak nie jest, a nawet jeśli, to przysługuje jej przerwa na niepełnosprawność. Powódka miała natomiast tak skrócony czas pracy (zamiast tej przerwy), że pracowała w godzinach od 8.30 do 15.30. W ocenie Sądu I instancji, sposób w jaki powódka odniosła się do przełożonego (że ma się zająć innymi pracownikami, a ją zostawić w

spokoju), w sytuacji kiedy ten zwrócił jej uwagę na dostrzeżone przewinienie pracownicze, zasługiwał na wyjątkowo naganną ocenę. Zachowanie powódki wskazuje bowiem na lekceważenie swojego pracodawcy, jest niestosowne i absolutnie niedopuszczalne w relacjach podwładny - przełożony. Obrazuje to przy tym podejście powódki do pracy, jej nadwrażliwość na uwagi przełożonego i roszczeniowy charakter.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy podniósł, że podobne konstatacje można wywieść po przeczytaniu pism procesowych powódki, w których odniosła się ona do niewłaściwych - jej zdaniem — zachowań pracodawcy, nie widząc przy tym swoich przewinień, ani racji innych osób. Zaznaczył, że powódka zarzucając np., że S. K. (1) dzwoniła do niej podczas choroby, chcąc się dowiedzieć kiedy planuje powrót do pracy, niezadowolona z tego faktu stwierdziła: „a skąd ja mam wiedzieć?! Przecież nie jestem na urlopie”. Zdaniem tego Sądu, o ile faktem jest, że na pytanie o datę powrotu do pracy w przypadku gdy nieobecność spowodowana jest chorobą nie zawsze da się odpowiedzieć, to powódka powinna zrozumieć także racje pracodawcy, potrzebę dowiedzenia się przez niego jak powinien zorganizować dalszą pracę. Jeśli powódka nie wiedziała, kiedy wróci do pracy, to mogła wyjaśnić pracodawcy, że jeszcze nie wie, bo np. nie czuje się jeszcze dobrze. Jej reakcja na pytanie przełożonej była natomiast nieadekwatna. Sąd I instancji zauważył również, że o takiej nieadekwatności reakcji powódki na zachowania pracodawcy wypowiadał się zresztą w dokumentacji medycznej powódki jej psychoterapeuta - M. W., który wprost wskazał, że powódka traktuje przełożonych jako wroga i obiekt prześladowczy oraz projektuje negatywne zachowania pracodawcy i fantazjuje o nich. Dokumentacji medycznej powódki w zakresie jej rzetelności i wiarygodności żadna ze stron nie kwestionowała, jak i zresztą innych dokumentów przedłożonych na użytek niniejszej sprawy.

W nawiązaniu do powyższych rozważań Sąd Rejonowy stwierdził, że tak mogło być np. ze stwierdzeniami powódki o telefonicznym nękanii jej przez pracodawcę (choć S. K. (1), S. M. (1) i starosta zaprzeczyli by dzwonił do powódki, poza jednym czy dwoma przypadkami kiedy S. K. (1) dzwoniła z zapytaniem o samopoczucie powódki i planowaną datę powrotu), czy o poniżaniu pracownicy w sytuacji gdy kazano jej sobie zorganizować miejsce pracy (okazało się, że pracodawca zapewnił powódce przeniesienie biurka, ta zaś miała jedynie poukładać swoje rzeczy osobiste, przybory biurowe). Powódka była także rozżalona tym, że pracodawca umieścił ją w wieloosobowym pokoju (czego nie zrobił przez złośliwość, tylko realizując koncepcję „wymieszania” pracowników doświadczonych i młodych), wskazując, że przecież na wyższym piętrze są wolne pokoje. Jednocześnie M. B. była niezadowolona, że pracodawca zmusza ją by podpisywała listę obecności w pokoju znajdującym się na piętrze, zamiast znieść listę na parter (co zresztą pracodawca w toku procesu uczynił, a powódka nie wykazała, by nastąpiło to - jak twierdzi - po wielomiesięcznych prośbach).

Jak stwierdził Sąd I instancji, tak samo należy zinterpretować żale powódki w zakresie niekierowania jej na szkolenia. Pozwany wykazał, że zapewniał M. B. możliwość doksztalcania się, ale ta sama z tego rezygnowała. Nie można się przy tym dziwić, że pracodawca nie wysłał pracownicy na bardzo drogie szkolenie wyjazdowe z zakresu obsługi programu G., skoro powódka często była nieobecna w pracy, nie było pewności czy w ostatnim momencie nie odwoła udziału w szkoleniu, a nadto bardziej uzasadnione było, aby na szkolenie pojechała osoba dyspozycyjna, która co do zasady jest w pracy i ma możliwość dzielenia się swoją wiedzą z innymi pracownikami.

Pracodawca uzasadnił także zmianę obowiązków służbowych powódce. Powyższe było spowodowane potrzebami pracodawcy, który potrzebował umiejętności powódki na stanowisku pracy wymagających uprawnień zawodowych. Nadto — przy zmianie tych obowiązków - pracodawca kierował się brakiem dyspozycyjności powódki i potrzebą skierowania jej do zadań mniej pilnych.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powódka nie wykazała, aby przełożeni dopuszczali się wobec niej mobbingu. Sam fakt, że powódka korzystała z psychoterapii i mówiła na niej także (choć już w późniejszym okresie) o kłopotach w pracy (w bardzo subiektywnym, nacechowanym emocjonalnie tonie, bez wypowiedzania się o konkretnych zachowaniach przełożonych), nie oznacza jeszcze, że była ofiarą mobbingu. Nie wykazano również by te ewentualne kłopoty w pracy spowodowały rozstrój zdrowia powódki (niepełnosprawność powódki spowodowana jest dysfunkcją narządu ruchu, a z powodu zaburzeń psychicznych powódka leczyła się już wcześniej w związku z kłopotami rodzinnymi).

Przechodząc do dalszych rozważań, Sąd I instancji wskazał, że w jednym z pism procesowych powódki znalazł się zapis o dowodzie z opinii biegłego, niemniej brakowało stosownego wniosku w tym przedmiocie, specjalności biegłego i tezy dowodowej na jaką okoliczność dowód ten miałby być przeprowadzony. Sąd nie powołał przy tym biegłego z urzędu bowiem nie popatrzył się zachowań mobbingujących powódkę (a pełnomocnik powódki nie złożył w tym zakresie, przed zamknięciem rozprawy, zastrzeżenia w trybie art. 162 k.p.c.).

Jednocześnie Sąd I instancji, chociaż dopuścił dowód z kalendarza powódki, to jednak oceniając jego wiarygodność uznał go za nieprzydatny w sprawie. W tym względzie miał na uwadze fakt, że kalendarz został przedłożony już w toku procesu, na kolejnej rozprawie, co poddaje w wątpliwość wiarygodność dokonanych w nim zapisów, a dwa - zapiski w nim mają charakter raczej opisu stanu emocjonalnego powódki, jej niezadowolenia, żalu czy złości z zachowań przełożonych niż opisu sytuacji, jakie miały zajść pomiędzy M. B. a przełożonymi.

W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że M. B. nie wykazała zasadności swego roszczenia. Stan faktyczny sprawy, na gruncie zaoferowanych przez strony dowodów, nie wskazuje na istnienie okoliczności, które mogłyby dowodzić stosowania mobbingu przez stronę pozwaną. Świadczyć o tym nie mógł natomiast fakt, iż zgłaszając się do (...) wskazała na stosowanie wobec niej nieodpowiednich praktyk przez pracodawcę (bez szerszego ich opisu), albowiem mogło to stanowić jedynie subiektywne odczucie powódki, spowodowane innymi traumatycznymi przeżyciami z jej życia lub też chorobą.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy oddalił powództwo M. B. o zadośćuczynienie.

W punkcie V sentencji wyroku Sąd nadał mu rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty ustalonego obecnie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego powódki.

O odstąpieniu od obciążania powódki kosztami procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

Od powyższego wyroku wniosła apelację zarówno powódka, jak i pozwane Starostwo Powiatowe w C..

Starostwo Powiatowe w C. w apelacji od powyższego wyroku zaskarżyło go w części, tj. w pkt. I, III, V i VI sentencji, zarzucając temu wyrokowi naruszenie prawa materialnego, a w szczególności:

1. art. 18^{3d} w zw. z art. 18^{3c} § 1 i 3 kp poprzez przyjęcie, że w przedmiotowej sprawie doszło do dyskryminacji powódki w zakresie wynagradzania, podczas gdy takiej dyskryminacji nie było, a niższe wynagrodzenie powódki wynikało z tego, że nie świadczyła ona jednakowej pracy ani też pracy jednakowej wartości co porównywany pracownik (E. P. (1)),

2. art. 18^{3d} w zw. z art. 18^{3a} § 1 i 2 kp poprzez niewskazanie, aby do nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia doszło z przyczyn niedozwolonych (art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p.).

Mając na uwadze powyższe, pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwany, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego stwierdził, że stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy”, ale nie jest ono wyłączne. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia.

W ocenie skarżącego, prace świadczone przez powódkę oraz przez E. P. (1) różniły się zarówno co do ilości, jak i jakości. E. P. (1) jest pracownikiem lepszym, wydajniejszym, posiadającym wyższy stopień uprawnień zawodowych. Ponadto, jak wynika ze statystyk, załatwia znacznie więcej spraw (ogółem 645) niż powódka (403). Pozwany przyznał,

że na statystykę mają wpływ częste nieobecności powódki, jednakże jednocześnie stwierdził, że również ma to wpływ na ilość i jakość świadczonej przez powódkę pracy. Częste nieobecności pracownika dezorganizują pracę wydziału, pracodawca zmuszony jest zorganizować zastępstwo, gdzie pracownik zastępujący ma znacznie więcej pracy, co z kolei łączy się z większą odpowiedzialnością i większym wysiłkiem. W doktrynie i orzecznictwie wskazuje się natomiast, iż pracami jednakowej wartości są prace, które nie tylko wymagają od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych (a nie można pomijać faktu, iż E. P. (1) ma wyższe kwalifikacje niż powódka) oraz doświadczenia, ale także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Niewątpliwie natomiast z uwagi na większą ilość załatwianych spraw, częste zastępowanie powódki i przejmowanie jej obowiązków, E. P. (1) wkłada znacznie więcej wysiłku w wykonywaną pracę, jak również ponosi większą odpowiedzialność w stosunku do powódki.

Skarżący nie zgodził się z Sądem Rejonowym, że takie zwiększenie obowiązków E. P. (1) co najwyżej uzasadniało przyznanie jej wyższej nagrody, czy też dodatku. Powołując się na art. 105 k.p. stwierdził, że Sąd Rejonowy sugeruje, iż pracodawca powinien wypłacać takie samo wynagrodzenie E. P. (1) oraz powódce, a dodatkowo nagradzać E. P. (1) za to, że część obowiązków wykonuje za powódkę. Jak stwierdził, takie zachowanie nie znajduje żadnego uzasadnienia w świetle art. 105 k.p., po drugie zaś jest niezasadne również pod względem ekonomicznym. W takiej sytuacji logicznym i zasadnym ekonomicznie wydaje się rozwiązanie przyjęte przez pozwanego. Skoro E. P. (1) jest pracownikiem bardziej wydajnym, wykonuje więcej zadań a jej praca jest wyższej jakości i wymaga większego wysiłku, to decyzję pracodawcy o podwyższeniu jej wynagrodzenia w stosunku do powódki należy uznać za uzasadnioną.

W ocenie pozwanego, można mieć uzasadnione zastrzeżenia co do jakości pracy świadczonej przez powódkę. Jak stwierdził, również Sąd I instancji nie podważa, że oprócz częstych nieobecności, praca powódki spotykała się z częstą krytyką interesantów, w szczególności zaś geodetów, którzy zarzucali jej stosowanie własnych interpretacji w ramach obowiązujących przepisów, spory o poszczególne słowa, zbyt drobiazgowo podchodzenie do kontroli, wzywianie wiele razy do poprawiania tych samych operatów, wynajdując coraz to nowsze błędy. Zachowanie powódki odwlekało w czasie przyjęcie materiałów do zasobu, wydłużało w czasie załatwianie spraw, co z kolei tworzyło negatywny obraz pozwanego na zewnątrz.

W dalszej części uzasadnienia apelacji pozwany, odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazał, że z przepisów Rozdziału IIa KP wynika zakaz nierównego ukształtowania wynagrodzenia pracowniczego za pracę jednakową lub o jednakowej wartości z przyczyn dyskryminujących. Przepisy te, podobnie jak regulacje prawa wspólnotowego, nie zawierają jednak normy, z której wynikałoby, że wszyscy pracownicy zatrudnieni na tych samych stanowiskach mają być równo traktowani w zakresie wynagrodzenia za pracę. Przepisy te określają jedynie kryteria, które nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny różnicowania uprawnień pracowniczych. Wynika z tego zatem, że uzasadniony byłby zarzut dyskryminacji jedynie w przypadku wykonywania pracy jednakowej lub jednakowej wartości przy niższym poziomie wynagrodzenia z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP. Tak więc jeżeli pracownik zarzuca naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji, to powinien wskazać przyczynę aktu dyskryminacji czy fakty mogące uprawdopodobnić dyskryminacyjne działania pracodawcy. Na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 KPC) okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę, jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 pkt. 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 KP), ale i to, że różnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną.

Pozwany podniósł również, że w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Rejonowy nie wskazał, że niższe wynagrodzenie powódki było spowodowane niedozwoloną przyczyną określoną w art. 18^{3a} k.p. Jak zauważył, w części uzasadnienia poświęconej mobbingowi Sąd wskazał jedynie, że powódka nie wykazała, aby pracodawca w jakikolwiek sposób piętnował, czy wyśmiewał jej niepełnosprawność. Sąd podkreślił, że powódka korzysta ze wszystkich przywilejów, jakie daje jej orzeczenie o niepełnosprawności, a nawet pracodawca idzie jej na rękę o tyle, że skraca jej czas pracy tak aby dostosować go do rozkładu jazdy (...), podczas gdy powódka powinna jedynie korzystać z przerwy w pracy.

Konkludując skarżący stwierdził, że niższe wynagrodzenie powódki nie wynikało z przyczyn niedozwolonych, a podyktowane było przesłankami obiektywnymi, w szczególności jakością pracy świadczonej przez powódkę, mniejszą załatwalnością spraw, częstymi nieobecnościami i koniecznością przejmowania zadań powódki przez innych pracowników.

W apelacji od powyższego wyroku powódka wskazała, iż wnosi apelację od całego wyroku Sądu I instancji. Powódka zarzuciła Sądowi I instancji przyrównanie jej płacy do płacy E. P. (1), która jest zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy (7/8 etatu), gdy tymczasem ona jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, a także nieuwzględnienie przedłożonych dowodów w sprawie dotyczącej mobbingu, tj. dokumentów, zaświadczenia od psychiatry, dokumentacji z psychoterapii oraz dowodu w postaci kalendarza, w którym spisywane były zaistniałe sytuacje ze strony przełożonych w stosunku do jej osoby w czasie pracy oraz nieuwzględnienie pogorszonego jej stanu zdrowia.

Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację pozwanej powódka wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu za I i II instancję.

Powódka podniosła, że apelacja pozwanej jest nieuzasadniona, albowiem Sąd I instancji badał i w następstwie przeprowadzonych dowodów ustalił w sposób jednoznaczny, że pracodawca ją dyskryminował i nierówno traktował w zakresie wynagradzania. Faktycznie, pomimo posiadania uprawnień i kwalifikacji zawodowych oraz długiego 30-letniego stażu pracy zawodowej, była niżej wynagradzana w sferze wynagrodzenia zasadniczego niż inni pracownicy, w tym pracownicy wykonujący podobną pracę jak ona. W ocenie powódki, ustalenia Sądu Rejonowego w tym zakresie są słuszne i zgodne z wyrażoną w art. 18^{3c} § 1 k.p. zasadą, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę o jednakowej wartości. Powódka nie zgodziła się z przedstawioną przez pozwanego oceną pracownika, do którego została przyrównana przez Sąd I instancji jako lepszego, bardziej wydajnego stwierdzając, że ocena ta jest dla niej szczególnie krzywdząca i dyskryminująca. Dodała, że porównywanie zadań pracownika pełnosprawnego i młodszego wiekowo z pracownikiem – powódką, o ustalonym stopniu niepełnosprawności oraz 30-letnim zawodowym stażem pracy i związanym z tym wiekiem, stanowi samo w sobie przejaw dyskryminacji i nierównego jej traktowania. W tym kontekście skarżąca zaznaczyła, że wykonuje prace o porównywalnych kwalifikacjach zawodowych, potwierdzonych dokumentami oraz praktyką i doświadczeniem zawodowym, a otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze niższe.

Odnosząc się do twierdzeń pozwanej, że jej praca spotykała się z częstą krytyką interesantów, a w szczególności geodetów, podniosła że twierdzenia te są bardzo ogólne, stworzone na użytek niniejszego procesu, albowiem potencjalni interesanci i geodeci nie są uprawnieni z mocy prawa dokonywać oceny i weryfikacji pracy pracowników, w tym jej pracy.

Kończąc, powódka stwierdziła, że faktem jest, iż pozwany pracodawca ustalał jej miesięczne wynagrodzenie jako osoby zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy niżej niż innym pracownikom o podobnych do niej kwalifikacjach, doświadczeniu i uprawnieniach pracowniczych i fakt ten został przez nią udowodniony.

W odpowiedzi na apelację powódki pozwana wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W ocenie pozwanej, Sąd Rejonowy słusznie uznał, że w przedmiotowej sprawie nie dochodziło do mobbingu. Na stan psychiczny powódki miały wpływ przykre doświadczenia życiowe powodując, że nawet życzliwe uwagi współpracowników odbierała jako ataki i szykany. Powódka nie wykazała, aby na pogorszenie jej stanu zdrowia mieli wpływ przełożeni lub też współpracownicy.

Pozwany podtrzymał w całości wszystkie zarzuty i twierdzenia zawarte w jego apelacji. Przyznał, że powódka otrzymywała niższe wynagrodzenie, jednakże zaznaczył, że było to podyktowane obiektywnymi przesłankami, a w szczególności częstymi nieobecnościami powódki w pracy i koniecznością zastępowania jej innymi pracownikami, słabszymi osiąganymi przez nią wynikami w pracy, skargami na jakość świadczonej przez nią pracy. Zdaniem skarżącego, tym samym nie można mówić o dyskryminacji z przyczyn niedozwolonych, o których mowa w art. 18^{3a} k.p. Skarżący zwrócił także uwagę, że pracodawca ma prawo oceniać pracę swojego pracownika, biorąc pod uwagę jego wydajność i uprawnienia. Sąd I instancji musiał porównać pracę powódki z pracą wykonywaną przez pracownika o najbardziej zbliżonym zakresie obowiązków. Argument powódki, jakoby porównanie jej jako osoby o stwierdzonym stopniu niepełnosprawności z pracownikiem pełnosprawnym jest krzywdzące, nie zasługuje na uwzględnienie. Zdaniem pozwanego, biorąc pod uwagę fakt, że niepełnosprawność powódki nie ma żadnego przełożenia na możliwość świadczenia przez nią pracy, to właśnie zróżnicowanie pracowników z tego właśnie powodu stanowiłoby przejaw dyskryminacji z przyczyn niedozwolonych.

Odnosząc się natomiast do zarzutu powódki, że interesanci i geodeci nie są uprawnieni do oceny i weryfikacji pracy powódki, pozwany wskazał, że nigdy nie twierdził, że jest inaczej. Przyznał, że to pracodawca dokonuje oceny pracownika, jednakże ma prawo wziąć pod uwagę skargi i uwagi dotyczące jego pracy. Taka krytyka w sposób jednoznaczny wskazuje bowiem, że jakość pracy świadczonej przez takiego pracownika nie jest odpowiednia.

W toku dalszego postępowania powódka złożyła do akt niniejszej sprawy pismo procesowe z 24 lutego 2014 roku oznaczone jako „Uzupełnienie apelacji”. W piśmie tym powódka zarzuciła Sądowi Rejonowemu:

1) błędne ustalenie wysokości i kwoty odszkodowania zasądzonego w pkt. I sentencji zaskarżonego wyroku oraz błędne ustalenie wysokości jej wynagrodzenia zasadniczego w pkt. III i V sentencji zaskarżonego wyroku powstałe na skutek pominięcia przy wyrokowaniu istotnego faktu, że powódka jest zatrudniona przez pozwanego w wymiarze pełnego etatu i z tego tytułu jej miesięczne wynagrodzenie zasadnicze to wynagrodzenie pełnoetatowe na stanowisku podinspektora i winno być ustalone według taryfikatora kwalifikacyjnego oraz regulaminu zaszeregowania i wynagradzania pracowników, a nie według wynagrodzenia zasadniczego innego pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, którego wysokość wynagrodzenia Sąd I instancji zaskarżonym wyrokiem i postanowieniem z dnia 9 maja 2013 roku niesłusznie przyjął jako podstawę do ustalenia kwoty odszkodowania oraz do ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego powódki, bez przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego sądowego w zakresie obliczania wynagrodzeń za pracę w celu rzeczywistego i jednoznacznego ustalenia wynagrodzenia powódki jakie winna otrzymywać od pracodawcy na podstawie przepisów regulaminowych obowiązujących u pracodawcy z uwzględnieniem dodatku stażowego oraz w celu stwierdzenia w jakiej wysokości powódka poniosła szkodę materialną z tytułu dyskryminacji w sferze wynagrodzenia za pracę,

2) niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, w szczególności niewyjaśnienie przez Sąd I instancji czy u pozwanego pracodawcy był i jest wprowadzony regulamin wynagradzania pracowników, czy wprowadzony był i jest taryfikator kwalifikacyjny ze stawkami wynagradzania i zaszeregowania pracowników, jakie wynagrodzenie i stawka zaszeregowania pracowniczego powinny być adekwatne do stażu pracy i stanowiska pracy powódki tj. podinspektora, przy ustalaniu stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego powódki w oparciu o obowiązujące u pracodawcy uregulowania prawne, a nie na podstawie wynagrodzenia przysługującego innemu pracownikowi zatrudnionemu u pozwanego pracodawcy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w jakim stopniu zaniżone wynagrodzenie za pracę, jakie otrzymywała powódka przez wiele lat pracy dyskryminowało powódkę w stosunku do innych pracowników w sferze wynagrodzenia za pracę, jakie spowodowało szkody w dobrach majątkowych powódki i w jakim stopniu wieloletnia dyskryminacja płacowa i mobbing spowodował zaniżoną ocenę przydatności zawodowej powódki, skutkujące rozstrojem i uszczerbkiem na zdrowiu powódki,

3) naruszenie prawa materialnego wskutek błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania przepisów art. 18^{3a} § 1-5 k.p., art. 18^{3b} § 1 pkt. 2 k.p., art. 18^{3c} § 1-3 k.p., art. 18^{3d} k.p., art. 94³ § 2 i 3 k.p. poprzez uznaniowe, a nie formalnoprawne (oparte m.in. na regulaminach wynagradzania i zaszeregowania pracowników) ustalenie wysokości

wynagrodzenia powódki i kwoty odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz niezasadne przyjęcie, że w sprawie stosowania mobbingu ciężar dowodu spoczywa na powódce, a nie na pracodawcy, w sytuacji gdy brak było przeprowadzenia przez Sąd I instancji dowodu z opinii biegłych sądowych m.in. na okoliczność poniesionej przez powódkę szkody materialnej i poniesionego przez powódkę uszczerbku na zdrowiu celem ustalenia zakresu odpowiedzialności pracodawcy za uporczywe oraz długotrwałe zaniżanie oceny przydatności zawodowej powódki i wpływu tej oceny na stan zdrowia powódki oraz ustalenia w jakich formach i jak długo stosowano mobbing wobec powódki.

Mając na uwadze powyższe powódka wniosła o:

- 1) uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji,
- 2) zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych wraz z podatkiem VAT w ustawowej wysokości.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki okazała się w całości niezasadna. Na uwzględnienie zasługiwała natomiast apelacja pozwanego Starostwa Powiatowego w C. w zakresie obejmującym wnioski o oddalenie powództwa M. B. w całości.

Kontrola instancyjna zaskarżonego wyroku wykazała, że Sąd Rejonowy zgromadził niezbędny do rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy materiał dowodowy, jak również poczynił na jego podstawie co do zasady prawidłowe ustalenia faktyczne, choć nie uniknął w tym zakresie pewnych błędów, o których będzie mowa w dalszych rozważaniach. Dokonując jednakże subsumcji zrekonstruowanego stanu faktycznego w zakresie obejmującym żądanie powódki dotyczące odszkodowania z tytułu dyskryminacji w wynagradzaniu oraz ustalenia treści stosunku pracy poprzez ukształtowanie wyższego wynagrodzenia zasadniczego, Sąd wyprowadził błędne wnioski co do tego, że zachodzą podstawy do częściowego uwzględnienia tychże żądań, dopuszczając się tym samym naruszenia przepisów prawa materialnego, w tym wskazanych przez skarżące Starostwo Powiatowe w C. w petitum apelacji art. 18^{3d} w zw. z art. 18^{3c} § 1 i 3 oraz art. 18^{3d} w zw. z art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. W pełni prawidłowe okazały się natomiast wnioski Sądu I instancji i ocena prawna stanu faktycznego sprawy odnośnie braku podstaw do uwzględnienia powództwa M. B. o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu. W konsekwencji zaistniałych uchybień zaskarżony wyrok należało zatem zmienić w pkt. I, III oraz V i oddalić powództwo M. B. w całości.

Przechodząc do rozważań merytorycznych oraz odnosząc się w pierwszej kolejności do apelacji powódki oraz pozwanego Starostwa Powiatowego w C. w części dotyczącej orzeczenia w przedmiocie odszkodowania z tytułu dyskryminacji w wynagradzaniu powódki, na wstępie wskazać należy, że ustawodawca w art. 18^{3a} § 1 k.p. dość szeroko ukształtował zakres przedmiotowy zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Zgodnie z treścią tego przepisu, 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 niepełnym wymiarze czasu pracy. Zasada o jakiej mowa odnosi się zatem do takich sfer stosunku pracy, jak jego nawiązanie i rozwiązanie, warunki zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Niedozwolone kryteria różnicowania uprawnień i sposobu traktowania pracowników określone zostały natomiast poprzez przykładowe wskazanie wymienionych w tym przepisie cech i okoliczności po stronie pracownika.

W kolejnym przepisie, tj. art. 18^{3a} § 2 k.p. ustawodawca wyjaśnił, iż równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Normy prawne zawarte w omawianych i kolejnych przepisach rozdziału IIa kodeksu pracy „Równe traktowanie w zatrudnieniu”, gwarantujące równe traktowanie pracowników oraz niedyskryminowanie ich w

jakikolwiek sposób (pośredni czy bezpośredni) przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy, kształtowaniu warunków zatrudnienia, podejmowaniu decyzji o awansie, czy dostępie do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, stanowią zatem uszczegółowienie zakazu dyskryminacji o jakim mowa w art. 11³ k.p., stanowiącym iż jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest niedopuszczalna.

Definicje dyskryminacji bezpośredniej oraz pośredniej zawierają art. 18^{3a} § 3 i 4 k.p. W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p., dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie natomiast do treści art. 18^{3a} § 2 k.p., dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub zasadniczej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Podkreślenia tutaj jednakże wymaga, że zgodnie z wyrażanymi w doktrynie oraz orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądami, które Sąd Okręgowy podziela, równość nie może być utożsamiana z jednakowością czy identycznością. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowanego przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, gdy nierówne potraktowanie pracownika nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi na nim obowiązkami, sposobem ich wypełniania czy też kwalifikacjami. A contrario, nie może zatem stanowić naruszenia zasady niedyskryminacji odmienne, gorsze potraktowanie pracownika charakteryzującego się jedną z cech, okoliczności wskazanych w art. 18^{3a} § 1 k.p., gdy nie jest ono spowodowane zakazanym kryterium, lecz innymi, usprawiedliwionymi okoliczności, jak właśnie np. sposób i jakość świadczenia pracy, przestrzeganie obowiązującego w zakładzie pracy porządku pracy, stosowanie się do poleceń przełożonych, dyspozycyjność, posiadane kwalifikacje i umiejętności (por. wyrok SN z 19.02.2008 r., II PK 256/07, LEX nr 448165; wyrok SN z 29.03.2011 r., I PK 231/10, LEX nr 848132; U. Jackowiak, Komentarz do art. 18^{3a} Kodeksu pracy, LEX).

Analiza treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku prowadzi do wniosku o istotnej niekonsekwencji Sądu I instancji, który – jak słusznie zauważa pozwane Starostwo w apelacji – przyjmując, iż M. B. była przez pracodawcę dyskryminowana w zakresie uzyskiwanego wynagrodzenia za pracę w stosunku do wynagrodzenia E. P. (1), jednocześnie nie wskazał, aby niższe wynagrodzenie powódki było spowodowane niedozwoloną przyczyną określoną w art. 18^{3a} § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 2 k.p., tj. ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Również z ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego nie wynika, aby Sąd ten poczynił ustalenia, na podstawie których można by stwierdzić, iż wynagrodzenie powódki zostało ukształtowane w niższej wysokości ze względu na jedną z wymienionych niedozwolonych przyczyn. W tym kontekście zaznaczenia wymaga, że zgodnie z wyrażanymi w orzecznictwie sądowym poglądami, które Sąd Okręgowy podziela, w sporach w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, sposzczywa na nim obowiazek przytoczenia takich okolicznosci faktycznych, ktore uprawdopodobnia nie tylko to, ze jest lub byl wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujacych prace jednakowa lub jednakowej wartosci, ale i to, ze to zroznicowanie spowodowane jest lub bylo niedozwolona przyczyna. Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie – jeżeli faktycznie nastąpiło – było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania

dyskryminującego pracownika (por. wyrok SN z 02.10.2012 r., II PK 82/12, LEX nr 1243029). W niniejszej sprawie powódka nie wskazała jednakże, aby fakt iż była gorzej wynagradzana, był konsekwencją stosowania przez pracodawcę chociażby jednego z wyżej wymienionych niedozwolonych kryteriów kształtowania wysokości wynagrodzeń. Nie przytoczyła także okoliczności faktycznych, które uprawdopodobniałyby nie tylko to, że jest wynagradzana mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną. Faktem natomiast jest, iż powódka wskazywała na komentowanie jej niepełnosprawności przez pracodawcę, niemniej jednak okoliczność ta była przez nią podnoszona w kontekście zarzutu stosowania wobec niej mobbingu i wywodzonego z tytułu roszczenia o zadośćuczynienie. Z treści odpowiedzi powódki na apelację pozwanego Starostwa Powiatowego w C. wynika natomiast, że powódka nie zgadza się z porównywaniem przez pracodawcę oraz przez Sąd I instancji jej zadań i wydajności pracy jako osoby niepełnosprawnej z 30-letnim stażem pracy z zadaniami i wydajnością pracowników młodszych oraz pełnosprawnych, a zatem de facto w sposób pośredni upatruje ona przyczyn dyskryminacji w braku uwzględnienia jej niepełnosprawności i wieku przy dokonywaniu oceny jej pracy i kształtowaniu wysokości wynagrodzenia jako okoliczności mającej przemawiać za ustaleniem jego wysokości na takim samym poziomie jak innych pracowników, młodszych i pełnosprawnych. Z takim stanowiskiem powódki nie sposób jednakże się zgodzić. Jak słusznie po części zauważa pozwany w odpowiedzi na apelację powódki, to właśnie uwzględnienie owych niedozwolonych kryteriów, jak wiek i niepełnosprawność oraz różnicowanie przy ich zastosowaniu wysokości wynagrodzenia, jako czynników mających przemawiać za jego ustaleniem na niższym bądź wyższym poziomie w stosunku do wysokości innych pracowników, stanowiłoby przejaw dyskryminacji z przyczyn niedozwolonych. Istotny jest tutaj przy tym fakt, że – jak trafnie ustalił Sąd Rejonowy – pracodawca respektował uprawnienia powódki wynikające z faktu niepełnosprawności, w tym prawo do skróconego wymiaru czasu pracy, dodatkowej przerwy i dłuższego urlopu wypoczynkowego. Co więcej, uwzględniając fakt, że niepełnosprawność ta wynikała ze schorzenia narządu ruchu, starał się jej zapewnić w miarę możliwości pewne ułatwienia w codziennej pracy, tak aby dolegliwości te stanowiły dla niej jak najmniejsze obciążenie i nie miały wpływu na wydajność oraz jakość świadczonej przez nią pracy. M. B. miała pracę siedzącą, nie musiała wyjeżdżać w teren ani też wchodzić na drabinę by sięgać po niezbędne dokumenty geodezyjne. Prace jej powierzone były także mniej pilne. Jak już to zostało po części wspomniane, niepełnosprawność powódki przy respektowaniu przez pracodawcę wynikających z tego tytułu z przepisów prawa uprawnień oraz jednoczesnym odpowiednim przystosowaniu środowiska i warunków pracy w taki sposób, aby dysfunkcje organizmu będące podstawą stwierdzenia niepełnosprawności nie miały wpływu na wydajność i jakość świadczonej przez nią pracy, nie mogła po myśli art. 18^{3a} § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 2 k.p. stanowić przyczyny przemawiającej za ukształtowaniem jej wynagrodzenia w wyższej wysokości. Jednocześnie, zgromadzony w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do poczynienia ustaleń, aby pracodawca różnicował wysokość wynagrodzenia M. B. w stosunku do wynagrodzeń innych pracowników ze względu na inne, wymienione w przywołanych przepisach kodeksu pracy kryterium. W tym stanie rzeczy, wbrew wyrażonej przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ocenie, już chociażby tylko z tych względów nie zachodziły przesłanki do stwierdzenia, aby powódka była dyskryminowana w zakresie uzyskiwanego wynagrodzenia za pracę w stosunku do wynagrodzenia E. P. (1) lub innych pracowników pozwanego Starostwa Powiatowego w C..

W nawiązaniu do wcześniejszych rozważań dotyczących treści zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu wskazać należy, że zasada niedyskryminacji jest ujmowana w orzecznictwie sądowym jako kwalifikowana postać zasady równego traktowania pracowników z tytułu wypełniania takich samych obowiązków wyrażonej w art. 11² k.p., stanowiącym iż pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, co dotyczy w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Zarówno do naruszenia jednej, jak i drugiej zasady dochodzi w przypadku różnicowania przez pracodawcę sytuacji pracowników ze względu na niedozwolone kryterium, przy czym dyskryminacja ma miejsce jeśli nierówne traktowanie wobec prawa pracowników jest spowodowane choćby jedną z przyczyn uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W pozostałych przypadkach, jeżeli nierówność nie jest podyktowana tymi względami, lecz inną niedozwoloną przyczyną, w grę wchodzi naruszenie zasady równości prawa pracowników pełniących jednakowo takie same obowiązki (por. np. wyrok SN z 05.10.2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008/21-22/311;

wyrok SN z 03.12.2009 r., II PK 148/09, LEX nr 110511; por. także UG. Goździewicz, T. Zieliński, Komentarz do art. 11(3) Kodeksu pracy, LEX).

Konkretyzacją zasady równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków w sferze wynagradzania pracowników jest regulacja zawarta w art. 18^{3c} § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę o jednakowej wartości. Inaczej rzecz ujmując przewiduje on prawo do równej płacy za równą pracę, przy czym – jak stanowi art. 18^{3c} § 2 k.p. – wynagrodzenie o którym mowa w art. 18^{3c} § 1 k.p. obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna. Pracownik ma zatem prawo do równego wynagrodzenia za jednakową pracę o jednakowej wartości obejmującego nie tylko płacę zasadniczą, ale również inne jego składniki (jak np. różnego rodzaju premie, dodatki), a nawet inne świadczenia związane z pracą. Definicję prac o jednakowej wartości zawiera w art. 18^{3c} § 3 k.p., który stanowi, że są nimi prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Mając na uwadze powyższe rozważania i treść przywołanych przepisów, a przede wszystkim zawartą w art. 18^{3c} § 3 k.p. definicję prac o jednakowej wartości, stwierdzić należy, że wbrew stanowisku skarżącej, Sąd Rejonowy, dokonując oceny czy powódka była dyskryminowana w zakresie uzyskiwanego wynagrodzenia oraz czy doszło do naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, zasadnie dokonał porównania rodzaju świadczonej przez nią pracy, zakresu spoczywających na niej i realizowanych przez nią obowiązków oraz sposobu wywiązywania się z nich do rodzaju pracy, zakresu obowiązków, warunków i wyników pracy E. P. (1). Z materiału dowodowego sprawy wynika bowiem, że spośród pracowników Wydziału (...)Starostwa Powiatowego w C., to właśnie praca tych dwóch pracownic była najbardziej zbliżona i porównywalna, jeśli chodzi o wynikające z definicji prac o jednakowej wartości kryteria takie, jak kwalifikacje zawodowe, potwierdzone dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, odpowiedzialność oraz wysiłek niezbędne do ich wykonywania. Jak słusznie zauważa Sąd I instancji, nie tylko że obie panie mają zbliżony zakres obowiązków, obejmujący m.in. kontrolę prac przedkładanych przez wykonawców robót geodezyjnych i przyjmowanych do zasobu geodezyjnego i kartograficznego (zakres obowiązków E. P. (1)obejmuje jednakże więcej zadań), ale nadto obie mają wykształcenie policealne, z zawodu są technikami geodetami, posiadają wymagane uprawnienia geodezyjne, chociaż uprawnienia E. P. (1)są jednak szersze. Zwrócić należy uwagę na fakt, że powódka tak w apelacji, jak i w dalszych pismach procesowych nie przedstawiła przekonujących okoliczności ani argumentacji, które byłyby w stanie skutecznie podważyć zasadność powyższego porównania, jak również wyrażonej przez Sąd Rejonowy oceny odnośnie braku wystarczających podstaw do porównywania rodzaju pracy, zakresu obowiązków, warunków i wyników pracy powódki z innymi pracownikami. Z pewnością okolicznościami takimi nie mogą być ani wiek ani niepełnosprawność M.B., o czym była już wcześniej mowa. Co więcej, powódka sama stwierdza w odpowiedzi na apelację pozwanego Starostwa Powiatowego w C., że wykonuje prace wymagające porównywalnych z E. P. (1)kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami oraz praktyką i doświadczeniem zawodowym. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie może także w okolicznościach niniejszej sprawy przemawiać za niezasadnością przedmiotowego porównania podniesiony przez nią w apelacji oraz jej uzupełnieniu fakt, iż E. P. (1)jest zatrudniona w pozwanym Starostwie Powiatowym w C.w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. na 7/8 etatu. Przy roszczeniach opartych na zarzucie naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, kwestia faktycznie uzyskiwanych przez pracowników wynagrodzeń, w tym wynagrodzenia zasadniczego bądź też innych jego składników, ma bowiem w istocie charakter wtórny. Zasadnicze znaczenie ma natomiast to, czy prace przez nich świadczone są pracami porównywalnymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 3 k.p., jak również czy charakteryzują się cechą istotną (relevantną), polegającą na „jednakowym wypełnianiu takich samych obowiązków”, co – jak słusznie zauważa Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 2009 roku – oznacza, że ocenę równości odnieść należy nie tylko do takiego samego rodzaju pracy i takiego samego zakresu obowiązków pracowniczych, ale nadto do sposobu wywiązywania się z nich (II PK 174/08, LEX nr 736725). Dopiero w dalszej kolejności, gdy zachodzą wskazane warunki do dokonania porównania prac, uwzględniana

jest wysokość wynagrodzenia, przy czym – tak jak w niniejszej sprawie – jeśli prace są świadczone w różnych wymiarach czasu pracy, nie ma przeszkód, aby dokonać odpowiedniego, proporcjonalnego przeliczenia wysokości wynagrodzeń. W ocenie Sądu Okręgowego, fakt iż powódka od sierpnia 2009 roku zaliczona jest do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności i w związku z tym korzysta z wynikających z tego tytułu dodatkowych uprawnień, tym m.in. do skróconego 7-godzinnego dnia pracy, a zatem de facto świadczy pracę w takim samym wymiarze czasu pracy, jak E. P. (1)(7/8 etatu), powoduje że porównanie warunków i wyników ich pracy jest bardziej miarodajne i zbliżone do faktycznej ich wydajności i tempa pracy.

Pomimo, iż Sąd Rejonowy zasadnie porównał rodzaj pracy, zakres obowiązków, warunki oraz wyniki pracy M. B. do pracy E. P. (1), to jednak nie uwzględnił w wystarczającym stopniu i nie przywiązał należytej wagi do różniących je elementów, wchodzących w zakres wymienionych we wcześniejszych rozważaniach kryteriów branych pod uwagę, przy ocenie naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Przede wszystkim Sąd Rejonowy nie przywiązał należytej wagi do faktu, że E. P. (1) osiągała lepsze od powódki wyniki, jeśli chodzi o wydajność pracy i była lepiej oceniana przez przełożonych. Warto by tutaj chociażby wskazać, że zarówno z dowodów ze źródeł osobowych (w tym zeznań S. K. (1)), jak i załączonego do akt sprawy pisma kierownika Wydziału (...), Geodezji, Kartografii i Katastru Starostwa Powiatowego w C. do Starosty (...) z 25 stycznia 2012 roku wynika, iż M. B. w 2011 roku miała najmniej załatwionych spraw spośród pracowników tego Wydziału, tj. ogółem 403 sprawy, podczas gdy E. P. (1) miała ogółem załatwionych 645 spraw. Faktem jest, że E. P. (1) ma krótszy staż pracy od M. B., niemniej jednak należy mieć tutaj również na uwadze, iż ma także doświadczenie w pracy w terenie, którego z kolei brakuje powódce. Ponadto, jak już zostało po części wspomniane, posiada szerszy zakres uprawnień aniżeli M. B., tj. do dokonywania geodezyjnych pomiarów sytuacyjno-wysokościowych, realizacyjnych i inwentaryzacyjnych (nr 1) oraz do dokonywania rozgraniczania i podziałów nieruchomości (gruntów) oraz sporządzania dokumentacji do celów prawnych (nr 2), podczas gdy powódka legitymuje się jedynie tymi ostatnimi uprawnieniami, tj. nr 2. Przesłuchiwana na rozprawie w dniu 2 kwietnia 2012 roku S. K. (1) wprost stwierdziła, że praca E. P. (1) nie jest pracą jednakową i o jednakowej wartości co praca powódki. E. P. (1) ma dwa razy taki zakres czynności jak powódka, jest administratorem systemów informatycznych, jakie służą do obsługi zasobu, usuwa rozbieżności między mapą a ewidencją, obsługuje bezpośrednio interesantów, poświadcza materiały. M. B. nie mogłaby natomiast wykonywać tych czynności, nie potrafi obsługiwać sfery informatycznej. Podobnie ocenił również pracę E. P. (1) i M. B. S. M. (1), który przesłuchiwany na tej samej rozprawie zeznał, iż wiedza E. P. (1) jest większa niż powódki, jest ona administratorem systemu G., ponadto jest najbardziej posadowiona w obsłudze interesantów, służy pomocą ludziom młodym, posiada uprawnienia, długi staż pracy w terenie, jest wyżej oceniana przez niego aniżeli powódka. Dodał, że praca E. P. (1) jest bardziej różnorodna i trudniejsza, nie jest szablonowa, wymaga dyspozycyjności, odporności na stres. Fakt, iż E. P. (1) jest wyżej oceniana przez przełożonych aniżeli M. B. potwierdzają również załączone do akt przedmiotowej sprawy arkusze ich ocen okresowych za 2010 roku, z których wynika, że powódka uzyskała ocenę okresową dobrą, natomiast E. P. (1) bardzo dobrą. W arkuszu oceny okresowej E. P. (1) stwierdza się m.in., że przy załatwianiu spraw wykazuje właściwe podejście do interesantów, posiada dużą umiejętność pracy w zespole, ze współpracownikami wykonującymi takie same zadania, ale dotyczące innego zakresu, jest osobą zdyscyplinowaną, otwartą na poszerzanie wiedzy zawodowej poprzez samokształcenie oraz w przypadku kierowania na szkolenia przez zakład pracy. W arkuszu oceny okresowej powódki pracodawca zaznaczył natomiast m.in., że wskazane jest systematyczne poszerzanie wiedzy w zakresie geodezji oraz zdobycie uprawnień zawodowych z zakresu geodezji nr 1, czego jednak oceniana nie planuje z uwagi na niewystarczające dochody i stan zdrowia, przy kontaktach z wykonawcami prac geodezyjnych wskazane jest wykazywanie większej uprzejmości i życzliwości, aby interesanci odczuwali, że Starostwo Powiatowe jest urzędem przyjaznym dla obywatela. W toku dalszego zatrudnienia M. B. w Starostwie Powiatowym w C. jakość i wydajność jej pracy nie uległy jednakże poprawie. Z zeznań świadków, w tym m.in. z zeznań S. M. (1) wynika, że jest ona ogólnie oceniana jako pracownik powolny, zbyt drobiazgowo podchodzący do oceny prac przedkładanych przez wykonawców robót geodezyjnych, nieprzejawiający większej inicjatywy w podnoszeniu kwalifikacji i udziału w szkoleniach. Do tego dochodzą dość częste, a w każdym razie częstsze aniżeli w przypadku innych pracowników pozwanego Starostwa zajmujących się kontrolą prac geodezyjnych, sytuacje konfliktowe z geodetami, wyrażającymi swoje niezadowolenie ze zbytnej szczegółowości, drobiazgowości M. B., a niejednokrotnie także i niezasadności zgłaszanych przez nią zastrzeżeń. W arkuszu oceny okresowej M. B. z 2012 roku stwierdza się m.in., iż oceniana

niepotrzebnie każdorazowo analizuje ewentualne wystąpienie drobnych uwag czy uchybień w komunikowaniu się z nią przełożonych, współpracowników lub interesantów, które wynikają z normalnych międzyludzkich kontaktów, na które mają wpływ indywidualne cechy charakterologiczne poszczególnych osób, przejawiające się w sposobie ich bycia. Taki sposób bycia ocenianej przeszkadza w unikaniu sytuacji konfliktowych oraz tworzeniu dobrej atmosfery współpracy w wydziale, a w stosunku do klientów podważa także zasadę pełnienia przez urzędnika wobec społeczeństwa służebnej roli oraz powoduje brak odczucia przez petentów, że Starostwo Powiatowe jest urzędem przyjaznym. Niezbędne jest zwiększenie wydajności pracy, wykazywanie większego dynamizmu działania, a także zwiększenie odporności na stres w kontaktach z petentami. Ponadto, w arkuszu oceny okresowej powódki stwierdzono, że nie uczestniczyła w latach 2010 i 2011 w kilkudniowym szkoleniu dotyczącym prowadzenia zasobu geodezyjnego i kartograficznego w programie G., nigdy nie wyraziła woli uczestniczenia w szkoleniach z zakresu Kodeksu postępowania administracyjnego i innych przepisów prawa organizowanych przez Starostwo.

Mając na uwadze dotychczasowe rozważania, nie sposób zatem zgodzić się z Sądem Rejonowym, jakoby pracodawca nie wykazał, że M. B. gorzej wykonywała swoje obowiązki służbowe. Na ocenę jakości wywiązywania się przez pracownika z powierzonych mu obowiązków ma wszak wpływ nie tylko merytoryczna poprawność wykonywanych poszczególnych zadań, ale także szereg różnych innych elementów, w tym szybkość, sprawność i terminowość ich realizacji, a te elementy pracy powódki – jak już to zostało wykazane – wypadły gorzej nie tylko w porównaniu z pracą E. P. (1), ale także innych pracowników Wydziału (...) Starostwa Powiatowego w C.. Nie można również w pełni podzielić stanowiska Sądu Rejonowego, jakoby częste nieobecności powódki w pracy spowodowane korzystaniem przez nią ze zwolnień lekarskich, w konsekwencji czego gorzej wypadła ona w statystykach aniżeli inni pracownicy, nie mogły przemawiać przeciwko niej, w tym powodować rozróżnienia w stawce zasadniczej wynagrodzenia, a co najwyżej uzasadniać przyznanie E. P. (1) wyższej nagrody czy dodatku za okresowe zwiększenie obowiązków. Płaca zasadnicza co do zasady ma charakter gwarantowany, niemniej jednak należy mieć na uwadze, że nie zawsze jest ona jednakowa dla wszystkich osób zatrudnionych na tym samym stanowisku. Z materiału dowodowego sprawy, w tym załączonego do akt sprawy Regulaminu Wynagradzania (...) Starostwa Powiatowego w C. oraz pism Starosty (...) do M.B., I. R. oraz E. P. (1) w sprawie ustalenia wysokości płacy, w tym wysokości wynagrodzenia zasadniczego wynika wszak, że wynagrodzenie to uzależnione było po pierwsze, od kategorii zaszeregowania, a po drugie, od obowiązującej w ramach danej kategorii stawki, która nie była stawką stałą, w określonej kwocie, lecz stawką w ramach obowiązującego i przyjętego dla danej kategorii przedziału kwotowego. Dla stanowiska podinspektora jakie zajmowała powódka oraz E. P. (1), obowiązywała stawka zaszeregowania X-XIV, przy czym ze stanowiącej Załącznik nr 1 do w.w. Regulaminu Tabeli stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników wynika, że zaszeregowanie pracownika do danej konkretnej stawki uzależnione było od wykształcenia i umiejętności zawodowych oraz stażu pracy. Analiza treści akt osobowych M.B. wskazuje, że jako osobie z większym stażem pracy i takim samym wykształceniem (policealnym) co E. P. (1), przyznana została jej najwyższa, XIV stawka zaszeregowania, od dnia 1 grudnia 2010 roku. Jeśli chodzi natomiast o E. P. (1), to załączone do akt sprawy, kierowane do niej pisma Starosty (...) wskazują, iż przynajmniej do dnia 21 lipca 2011 roku obowiązywała ją XIII stawka zaszeregowania. Powyższe nie sprzeciwia się jednakże ukształtowaniu w ramach ustalonych dla danych kategorii zaszeregowania przedziałów kwotowych stawek zaszeregowania w różnych kwotach, w tym wyższej stawki dla pracownika zakwalifikowanego do niższej grupy zaszeregowania. Istotną rolę odgrywają tutaj bowiem takie czynniki, jak właśnie wydajność i efekty pracy oraz wiążąca się z nimi bezpośrednio dyspozycyjność oraz nieobecności pracy (niezależnie od ich przyczyny). Zrozumiał jest fakt, że z reguły częste i powtarzające się – tak jak w przypadku M.B. – nieobecności w pracy mają bezpośrednie przełożenie na gorsze wyniki w pracy, a skoro tak to chociażby w sposób pośredni oddziałują one na powiązaną z tymi wynikami stawkę wynagrodzenia zasadniczego. Taka też sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie, albowiem powódka nie tylko że – jak wynika z okoliczności sprawy – dość wolno pracowała, ale nadto dość często korzystała ze zwolnień lekarskich, co z kolei powodowało, że wyniki wydajności jej pracy były najłabsze spośród pracowników Wydziału (...) Starostwa Powiatowego w C. zajmujących się kontrolą prac geodezyjnych. Okoliczności te niewątpliwie przemawiały za korzystniejszym ukształtowaniem wysokości stawki wynagrodzenia zasadniczego E. P. (2) w porównaniu do stawki M.B..

W nawiązaniu do powyższych wywodów dodać należy, że całkowicie niezrozumiałe są natomiast zarzuty oraz wywody powódki zawarte w jej piśmie procesowym z 24 lutego 2014 roku oznaczonym jako „Uzupełnienie apelacji”, dotyczące pominięcia przez Sąd I instancji przy wyrokowaniu, iż miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powódki to wynagrodzenie pełnoetatowe na stanowisku podinspektora i winno być ustalone według taryfikatora kwalifikowanego oraz regulaminu zaszergowania i wynagradzania pracowników. M. B. w trakcie całego postępowania pierwszoinstancyjnego nie wskazywała jednak, aby jej wynagrodzenie nie mieściło się w wynikających z właściwych przepisów stawek zaszergowania, natomiast zgłoszone przez nią żądanie zasądzenia odszkodowania konsekwentnie wywodziła ze sformułowanego przez nią pod adresem pracodawcy zarzutu dyskryminacji w zakresie wynagradzania za pracę i ukształtowania jego wysokości w sposób mniej korzystny aniżeli wynagrodzenia innych pracowników Wydziału (...)Starostwa Powiatowego w C.. Co więcej, nie sformułowała także stosownego żądania o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w związku z wypłatą wynagrodzenia w zaniżonej w stosunku do obowiązujących na zajmowanym przez nią stanowisku stawek zaszergowania wysokości. W związku z powyższym już chociażby z tych względów, formułowane przez nią na obecnym etapie postępowania zarzuty i argumentacja w tym zakresie, nie mogły zasługiwać na uwzględnienie. Bezzasadności tychże zarzutów i argumentacji dowiodły także po części wcześniejsze rozważania.

Już tylko celem pełnego odniesienia się do zarzutów i argumentacji zawartych w apelacji i dalszych pismach procesowych powódki Sąd Okręgowy w tym miejscu wskazuje, iż w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (także w przypadku naruszenia zasady niedyskryminacji), pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia tej zasady a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym (por. wyrok SN z 22.02.2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98). Niewątpliwie, środkiem dowodowym mającym na celu wykazanie wysokości należnego pracownikowi w takim przypadku odszkodowania jest opinia biegłego z zakresu wyliczania wysokości wynagrodzeń za pracę, przy czym podkreślenia tutaj wymaga że dopuszczenie takiego dowodu uznać należy za zasadne jedynie w razie, gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy daje uzasadnione podstawy do przyjęcia, iż faktycznie doszło do naruszenia powyższej zasady. W przedmiotowej sprawie natomiast nie tylko, że zgromadzony materiał dowodowy okazał się niewystarczający do poczynienia takich ustaleń, ale nadto brak było stosownego w tym przedmiocie wniosku dowodowego strony. W sytuacji zaś, gdy nie było wystarczających podstaw do stwierdzenia naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości bądź też zasady niedyskryminacji, zrozumiałym jest, że Sąd nie dopuścił takiego dowodu z urzędu.

Podsumowując wszystkie dotychczasowe rozważania, stwierdzić zatem należy, że w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy niezasadnie stwierdził dyskryminowanie przez pracodawcę powódki w zakresie uzyskiwanego wynagrodzenia za pracę oraz zasądził na jej rzecz z tego tytułu w pkt. I sentencji zaskarżonego wyroku tytułem odszkodowania kwotę 23.697,20 złotych wraz z odsetkami od dnia wyroku do dnia zapłaty. Powództwo M. B. w tym zakresie okazało się w całości niezasadne, w związku z czym należało zmienić zaskarżony wyrok w pkt. I, a także w powiązanim z nim pkt. V sentencji, mówiącym o nadaniu wyrokowi w pkt. I rygoru natychmiastowej wykonalności oraz oddalić w całości powództwo o zasądzenie odszkodowania.

Konsekwencją zmiany zaskarżonego wyroku w powyższym zakresie była także jego zmiana w pkt. III sentencji, tj. w części dotyczącej ustalenia, iż wynagrodzenie zasadnicze powódki na stanowisku podinspektora od dnia 1 listopada 2011 roku wynosi 3.097 złotych. Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji odnośnie braku prawnych przeszkód ustalenia powódce wyższego wynagrodzenia od 1 listopada 2011 roku, tj. za okres, który nie został objęty odszkodowaniem, niemniej jednak – jak już to zostało wykazane – wobec braku podstaw do stwierdzenia, że niższe wynagrodzenie powódki zostało ukształtowane z naruszeniem zasady niedyskryminacji bądź też zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, nie zachodziły także podstawy do ustalenia wysokości tego wynagrodzenia w wyższej, wskazanej w treści sformułowanego przez nią żądania wysokości. Z tych względów, należało zatem zmienić zaskarżony wyrok w pkt. III sentencji i oddalić powództwo M. B. o ustalenie treści stosunku pracy łączącego strony poprzez ustalenie jej wyższego wynagrodzenia od dnia 1 listopada 2011 roku w całości.

Podjmując natomiast merytoryczne rozważania w przedmiocie zasadności apelacji powódki w zakresie dotyczącym oddalenia jej powództwa o zasądzenie zadośćuczynienia z tytułu mobbingu, na samym wstępie wskazać należy, że analiza treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku prowadzi do wniosku, iż Sąd I instancji nie wskazał dokładnie, na jakiej podstawie prawnej oparł się oddalając powództwo M. B. o zadośćuczynienie, poprzestając w zasadzie na przytoczeniu treści art. 94³ § 1, 2 i 3 k.p., w tym zawartej w art. 94³ § 2 k.p. definicji mobbingu. Uchybienie to, zważywszy że Sąd Odwoławczy również jest sądem merytorycznym i w konsekwencji także jest uprawniony do dokonania własnej oceny prawnej zasadności żądania powódki, nie uniemożliwiło jednakże w okolicznościach niniejszej sprawy kontroli instancyjnej zaskarżonego wyroku w tym zakresie. Analiza treści pozwu i dalszych pism procesowych powódki, jak również jej wypowiedzi podczas informacyjnego przesłuchania przed Sądem I instancji i na kolejnych rozprawach jednoznacznie wskazuje, że powódka domagała się zadośćuczynienia w związku z mobbingiem i spowodowanym nim rozstrojem zdrowia. Uwzględniając jednocześnie fakt, że z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, iż Sąd I instancji zajmował się oceną zasadności żądania M. B. o zasądzenie zadośćuczynienia w tym właśnie aspekcie, w tym także korzystaniem przez nią z psychoterapii, nie ulega wątpliwości, że podstawą materialnoprawną oddalenia powództwa w tym zakresie był art. 94³ § 3 k.p., który stanowi, że pracownik u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Prawidłowość zastosowanej podstawy materialnoprawnej w kontekście jednoznacznej treści żądania powódki, nie budzi zdaniem Sądu Okręgowego wątpliwości.

Zaznaczenia również wymaga fakt, że przywołany powyżej art. 94³ § 3 k.p., podobnie jak normujący prawo do odszkodowania w związku z mobbingiem art. 94³ § 4 k.p., jako jedną z koniecznych przesłanek skutecznego dochodzenia zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, przewiduje zaistnienie mobbingu. Oba żądania opierają się zatem częściowo na tych samych przesłankach i okolicznościach faktycznych, które muszą zaistnieć w rzeczywistości oraz zostać wykazane przez pracownika w postępowaniu sądowym, a skoro tak to brak wykazania przez powódkę w niniejszym postępowaniu okoliczności potwierdzających stosowanie przez pracodawcę wobec niej mobbingu, faktycznie czyniłby bezprzedmiotowym w tym aspekcie kwestię jej stanu zdrowia oraz przesądzałby o niezasadności żądania o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. W konsekwencji, również i z tego względu, brak ewentualnego ukierunkowania przez Sąd Rejonowy postępowania pierwszoinstancyjnego na rozpoznanie podawanych przez powoda okoliczności w płaszczyźnie art. 94³ § 3 k.p. nie mógł mieć wpływu na rozstrzygnięcie sprawy i treść zaskarżonego wyroku. Dodać należy, że mobbing jest kwalifikowany jako delikt (wykroczenie przeciw prawu), a jego istota polega na naruszaniu dóbr osobistych pracownika, działaniu intensywnym i trwałym, czyli takim które trwa przez długi okres oraz polega na nękanii lub zastraszaniu pracownika, ustawicznym dręczeniu, niepokojeniu lub też dokuczaniu. Musi to być działanie wrogie i nieetyczne, systematycznie powtarzające się, skierowane przeważnie przeciwko jednej bądź kilku osobom. W orzecnictwie przykładowo wskazuje się, że narzędzia jakimi posługuje się osoba bądź osoby stosujące mobbing (mobberzy) to szykany, zwodzenie, podstęp, intryga plotki, oszczerstwa czy nawet zachowania sadystyczne. Ponadto, konieczną przesłanką uznania systematycznych, powtarzających się zachowań o jakich mowa za mobbing jest, aby były one celowe, ukierunkowane na zaistnienie chociażby jednego ze skutków wskazanych w art. 94³ § 2 k.p., czyli wywołanie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Koniecznym jest przy tym, aby powyższe okoliczności opierały się na obiektywnych kryteriach. Wyłącznie subiektywne odczucia osoby, która uważa że przełożony się nad nią znęca lub też podejmuje inne nieetyczne, sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego działania, mające na celu np. poniżenie go, ośmieszenie, czy wykluczenie, izolowanie z grona pracowników, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing (por. np. wyrok SN z 10.10.2012 r., II PK 68/12, OSNP 2013/17-18/204; wyrok SN z 02.08.2011 r., I PK 40/11, LEX nr 1102989; wyrok SN z 07.05.2009 r., III PK 2/09, M.P.Pr (...)).

W ocenie Sądu Okręgowego, kontrola instancyjna wyroku Sądu I instancji w analizowanym zakresie prowadzi do wniosku, iż Sąd ten w sposób prawidłowy oraz wnikliwy przeprowadził postępowanie dowodowe, dążąc do wszechstronnego i dokładnego wyjaśnienia i ustalenia tego, co działo się w Wydziale (...)Starostwa Powiatowego w

C., a przede wszystkim panujących tam zwyczajów, zachowań S. M. (1), poszczególnych pracowników i geodetów, których opracowania M. B. kontrolowała, relacji panujących pomiędzy przełożonymi i pracownikami, w tym powódką, dzięki czemu zarówno Sąd I instancji, jak i Sąd Odwoławczy dysponował pełniejszym materiałem dowodowym, pozwalającym na wnikliwą ocenę żądania M.B.. W pełni podzielić należy wyrażoną przez Sąd Rejonowy ocenę, iż brak było wystarczających podstaw do stwierdzenia zarówno po stronie przełożonych M.B., a przede wszystkim S. M. (1), jak również jej współpracowników zachowań, które wyczerpywałyby ustawowe znamiona mobbingu. Przedstawione w tym zakresie przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ustalenia faktyczne oraz merytoryczne rozważania nie tylko że są prawidłowe, ale także wyczerpujące. Skarżąca zarówno w apelacji, jak i dalszych pismach procesowych, nie odniosła się natomiast do dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny materiału dowodowego i poczynionych na ich podstawie ustaleń faktycznych, w szczególności nie wskazała na konkretne uchybienia, błędy w ocenie tego materiału, nie przedstawiła żadnych konkretnych i przekonujących okoliczności i argumentów, które byłyby w stanie prawidłowość powyższej oceny i ustaleń pierwszoinstancyjnych skutecznie podważyć. W związku z powyższym już chociażby z tych względów, jej apelacja w analizowanym zakresie nie mogła zasługiwać na uwzględnienie.

Nie zasługiwał na uwzględnienie podniesiony przez powódkę w jej piśmie procesowym z 24 lutego 2014 roku zarzut niezasadnego przyjęcia przez Sąd I instancji, iż w sprawie stosowanie mobbingu ciężar dowodu spoczywa na powódce, a nie na pracodawcy. Zgodnie z utrwaloną już bowiem linią orzecniczą Sądu Najwyższego, którą Sąd Okręgowy w pełni podziela, ciężar wykazania mobbingu oraz jego skutków faktycznie bowiem spoczywa na pracowniku. Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także – według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) – winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (por. np. wyrok SN z 05.10.2007 r., II PK 31/07, LEX nr 328055; postanow. SN z 15.11.2007 r., II PK 159/07, LEX nr 863976; postanow. SN z 24.02.2012 r., II PK 276/11, LEX nr 1215147). W przedmiotowej sprawie powódka nie sprostowała jednakże powyższemu obowiązkowi wykazania okoliczności, które uzasadniałyby przypisanie pracodawcy stosowania wobec niej w miejscu pracy mobbingu. Omawiany zarzut powódki okazał się przy tym w istocie gołosłowny, niepoparty żadnymi konkretnymi okolicznościami ani argumentacją. Powódka formułując ten zarzut nie odniosła się bowiem ani do ustaleń faktycznych ani do rozważań merytorycznych Sądu Rejonowego, które Sąd Okręgowy w pełni podziela. W taki sam sposób ocenić należało także podniesione przez powódkę w apelacji zarzuty nieuwzględnienia przez Sąd Rejonowy dowodów w postaci zaświadczenia od psychiatry, dokumentacji z psychoterapii, kalendarza powódki oraz dowodu z opinii biegłego na okoliczność rozstroju zdrowia powódki. Również i w tym zakresie, Sąd I instancji przedstawił logiczne i przekonujące rozważania, które zdaniem Sądu Okręgowego zasługują na uwzględnienie. Dodać jedynie należy, że – jak już to po części zostało wspomniane – wobec faktu, iż powódka nie wykazała, aby stosowany był wobec niej mobbing, uwzględnienie wskazanych dowodów i wniosków dowodowych dotyczących stanu zdrowia M. B., prowadziłyby w istocie jedynie do oczywistego przedłużenia postępowania. Jeśli chodzi natomiast o kalendarz powódki, to zważywszy na fakt, iż w przedmiotowej sprawie brak było dowodów, które korespondowałyby z jego treścią i potwierdzały wiarygodność zawartych w nim informacji, Sąd Rejonowy słusznie uznał go za dowód nieprzydatny w niniejszej sprawie.

Tak argumentując, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w pkt. I, III i V w ten sposób, że oddalił powództwo.

Na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej w pozostałym zakresie oraz apelację powódki.

Art. 350 § 1 k.p.c. stanowi, iż Sąd może z urzędu sprostować w wyroku niedokładności, błędy pisarskie albo rachunkowe lub inne oczywiste omyłki. Może to uczynić także na wniosek stron. Z kolei w myśl art. 350 § 3 k.p.c., jeżeli sprawa toczy się przed sądem drugiej instancji, sąd ten może z urzędu sprostować wyrok pierwszej instancji.

Sprostowanie polega na usunięciu niezgodności pomiędzy rzeczywistą wolą i wiedzą składu orzekającego, a ich wyrażeniem na piśmie. Nie może ono przy tym prowadzić do merytorycznej zmiany rozstrzygnięcia, tak pod

względem przedmiotowym, jak i podmiotowym, ani też polegać na dodaniu orzeczenia. Koniecznym jego warunkiem jest oczywistość każdej z postaci niedokładności lub omyłki, która jednocześnie stanowi granicę dopuszczalności sprostowania.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy zarówno w komparacji zaskarżonego wyroku w nieprawidłowy sposób oznaczył przedmiot sporu, tj. jako „o odszkodowanie z tytułu mobbingu i dyskryminacji”, gdy tymczasem bezspornym i oczywistym faktem jest, że spór dotyczył zadośćuczynienia z tytułu mobbingu, odszkodowania z tytułu dyskryminacji i ustalenia. Stąd też, na podstawie art. 350 § 1 k.p.c. w zw. z art. 350 § 3 k.p.c. nieprawidłowe oznaczenie przedmiotu sporu zawarte w komparacji zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w Myśliborzu IX Zamiejscowego Wydziału Pracy z/s w Choszczynie z dnia 22 kwietnia 2013 roku, sygn. akt IX P 10/13 należało sprostować.

Pomimo, iż zarówno apelacja, jak i powództwo M. B. okazały się ostatecznie w całości niezasadne, brak było podstaw do postulowanej przez pozwanego w apelacji zmiany zaskarżonego wyroku również w części dotyczącej orzeczenia o kosztach procesu zawartego w pkt. VI sentencji tego wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy zasadnie zastosował w tym przypadku art. 102 k.p.c. oraz odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu, uznając że przemawia za tym zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej M. B.. Zasadności odstąpienia przez Sąd I instancji od obciążania powódki kosztami procesu za I instancję, nie zmienia przy tym także fakt dokonanej przez Sąd Okręgowego zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia jej powództwa także jeśli chodzi o żądanie zasądzenia odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady niedyskryminacji. Za takim stanowiskiem - zdaniem Sądu Okręgowego - przemawia fakt, że sama materia prawna związana z unormowaną na gruncie kodeksu pracy zasadą niedyskryminacji oraz zasadą równego traktowania pracowników w zatrudnieniu jest dość skomplikowana i mogła nasuwać powódce pewne trudności interpretacyjne. Szczególnie, że dochodziło do tego duże poczucie skrzywdzenia, liczne choroby, w tym psychiatryczne, które mogły zaburzyć właściwą ocenę zgłoszonych w procesie roszczeń. Okoliczności te również wziął pod uwagę Sąd Okręgowy uznając, że przemawiają one za odstąpieniem od obciążania M. B. kosztami procesu w instancji odwoławczej.