

Sygn. akt V Pa 35/22, V Pz 14/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 stycznia 2023 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 12 stycznia 2023 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa J. P.

przeciwko pozwanemu Bankowi (...) Spółka Akcyjna w W.

o zadośćuczynienie, odszkodowanie i dopłatę

na skutek zażalenia pozwanego Banku (...) Spółka Akcyjna w W.

na postanowienie zwarte w punkcie drugim wyroku Sądu Rejonowego

w T. z dnia 27 lipca 2021r. IVP 114/20

oraz na skutek apelacji powódki J. P. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. z dnia 27 lipca 2021r. IVP 114/20

1. oddala apelację,

2. oddala zażalenie,

2. zasądza od powódki J. P. na rzecz pozwanego Banku (...) Spółka Akcyjna w W. kwotę 1248,75 zł (jeden tysiąc dwieście czterdzieści osiem złotych siedemdziesiąt pięć groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt VPa 35/22, VPz 14/22

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 12 października 2020 roku powódka J. P., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o zasądzenie od pozwanego Banku (...) S.A. z siedzibą w W.:

a. kwoty 20.000,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty, tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę w związku z naruszeniem zasady niedyskryminacji w zakresie rozwiązania stosunku pracy;

b. kwoty 18.138,86 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za naruszenie zasady niedyskryminacji w zakresie rozwiązania stosunku pracy;

c. kwoty 100,00 zł miesięcznie płatnej do 10. dnia każdego miesiąca począwszy od miesiąca listopada 2020 roku i na przyszłość tytułem dopłaty do otrzymywanej comiesięcznej emerytury wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie licznymi od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty.

Nadto strona powodowa wniosła o zwrot kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 27 lipca 2021r. sygn. akt IV P 114/20 Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim oddalił powództwo J. P. oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego Banku (...) S.A. w W. kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego, odstępując od obciążania powódki zwrotem kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego w pozostałym zakresie.

Podstawą wyroku były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

J. P. była zatrudniona w Banku (...) S.A. z siedzibą w W. w pełnym wymiarze czasu pracy od 16 lipca 1977 roku do 31 grudnia 2013 roku.

Pismem z dnia 14 listopada 2000 roku Bank (...) S.A. (...) w O. rozwiązał z J. P. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano naruszenie przepisów wewnętrznych dotyczących obsługi kasowej oraz utratę zaufania.

Powódka pozwem z dnia 29 listopada 2000 roku wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonane przez pracodawcę.

Wyrokiem z dnia 10 kwietnia 2001 roku Sąd Rejonowy w Opocznie w sprawie sygn. akt IV P 219/00 przywrócił J. P. do pracy na poprzednich warunkach. Apelacja pozwanego została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w Piotrowie Trybunalskim z dnia 3 lipca 2001 roku (VPa 104/01).

Pismem z dnia 29 lipca 2002 roku pozwany pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą w dniu 16 lipca 1977 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano zmiany organizacyjne w banku – zmniejszenie zatrudnienia w (...).

Pozwem z dnia 5 sierpnia 2002 roku powódka wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonane przez pracodawcę i pozostawienie na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Wyrokiem z dnia 23 listopada 2002 roku Sąd Rejonowy w Opocznie w sprawie sygn. akt IVP 198/02 z powództwa J. P. przeciwko Bank (...) S.A. (...) w O. o przywrócenie do pracy oddalił powództwo. Powyższe orzeczenie zostało uchylone wyrokiem Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 25 marca 2003 roku a sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania (sygn. akt V Pa 8/03).

Wyrokiem z dnia 12 września 2003 roku Sąd Rejonowy w Opocznie w sprawie sygn. akt IV P 42/03 z powództwa J. P. przeciwko Bank (...) S.A. (...) w O. przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach. Wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2004 roku Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego (sygn. akt V Pa 851/03).

W dniu 27 września 2013 roku Bank (...) S.A. z siedzibą w W. (...) w O. wypowiedział powódce warunki umowy o pracę w części dotyczącej jednostki organizacyjnej i miejsca świadczenia pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano zmniejszenie stanu zatrudnienia w Sekcji (...) (...) w (...) (...) w O.. Powódce zaproponowano pracę w jednostce organizacyjnej w (...) w K.. Pracodawca pouczył powódkę, iż w przypadku odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków, umowa ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, tj.

w dniu 31 grudnia 2013 roku. Pozwany pracodawca delegował powódkę do pracy w Oddziale w K. w okresie od dnia 1 października 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku.

W dniu 1 października 2013 roku powódka rozpoczęła leczenie psychiatryczne u A. B., prowadzącej prywatną praktykę lekarską.

W dniu 15 listopada 2013 roku J. P. oświadczyła, iż nie przyjmuje zaproponowanych warunków umowy o pracę.

W dniu 10 grudnia 2013 roku powódka wniosła pozew o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne w części dotyczącej jednostki organizacyjnej i miejsca świadczenia pracy, dokonanego pismem Banku (...) S.A. (...) w O. z dnia 27 września 2013 roku. Powódka wniosła również o przywrócenie jej terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

W dniu 31 grudnia 2013 roku pracodawca - Bank (...) S.A. z siedzibą w W. wystawił powódce świadectwo pracy.

Na rozprawie w dniu 27 marca 2014 roku w sprawie o sygn. akt IV P 350/13 powódka zeznała, iż po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego doznała szoku. Powódka podkreśliła, iż lekarz stwierdził załamanie psychiczne związane z dokonaniem przez pozwanego pracodawcę wypowiedzeniem warunków pracy.

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2014 roku wydanym w sprawie IV P 350/13 Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim oddalił powództwo J. P. przeciwko Bankowi (...) S.A. z siedzibą w W. Oddział w Ł. o uznanie dokonanego wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne. Apelacja powódki została oddalona wyrokiem wydanym przez Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim w dniu 13 sierpnia 2015 roku w sprawie o sygn. akt VPa 40/15.

W dniu 15 września 2016 roku powódka wniosła przeciwko Bankowi (...) S.A. (...) w O. pozew o zapłatę kwoty 20.000,00 zł wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę będącą następstwem wręzonego powódce w dniu 30 września 2013 roku wypowiedzenia warunków pracy w części dotyczącej jednostki organizacyjnej i miejsca świadczenia pracy

Do akt wskazanej powyżej sprawy dołączono zaświadczenie lekarskie wystawione przez psychiatrę A. B. w dniu 26 stycznia 2016 roku, z którego wynikało, iż J. P. od 1 października 2013 roku jest leczona z powodu zaburzeń adaptacyjnych. Zgodnie z treścią tegoż zaświadczenia pogorszenie stanu psychicznego powódki związane było czasowo i przyczynowo z pogorszeniem sytuacji zawodowej.

W toku postępowania w sprawie o zadośćuczynienie (IV P 184/16) - na rozprawie w dniu 22 marca 2017 roku - świadek I. S. (córka J. P.) zeznała, iż po wypowiedzeniu dokonanym w dniu 27 września 2013 roku powódka załamała się, rozpoczęła leczenie oraz farmakoterapię u lekarza psychiatry. I. S. zeznała, iż sytuacja zawodowa spowodowała rozchwianie psychiczne i emocjonalne matki.

W sprawie IV P 184/16 powołany został biegły lekarz psychiatra B. J., który sporządził dwie opinie sądowo-psychiatryczne na okoliczność, czy J. P. na skutek dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę oraz wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy doznała rozstroju zdrowia. Biegły stwierdził, że powódka, na skutek dokonanego przez pozwanego wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy w dniu 30 września 2013 roku doznała długotrwałego uszczerbku na zdrowiu w wysokości 5 % na podstawie pkt 10a Rozporządzenia

Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 2002 roku (per analogiam). U powódki rozpoznano zaburzenia adaptacyjne – reakcję depresyjną przedłużoną F 43.2 oraz zaburzenia lękowo-depresyjne F41.2. Między stwierdzonym uszczerbkiem na zdrowiu J. P., a dokonany przez pozwanego pracodawcę wypowiedzeniem stosunku pracy zachodzi związek przyczynowo-skutkowy. Zaburzenia adaptacyjne nie występują samoistnie, są skutkiem traumatyzujących okoliczności.

Opinia z dnia 29 kwietnia 2017 roku została doręczona pełnomocnikowi powódki w dniu 23 maja 2017 roku. Opinia uzupełniająca z dnia 9 października 2017 roku została doręczona pełnomocnikowi powódki w dniu 20 października 2017 roku.

Powódka na skutek wypowiedzenia umowy o pracę i wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy nie doznała rozstroju zdrowia z przyczyn neurologicznych.

Wyrokiem z dnia 12 marca 2018 roku wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 184/16 Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim oddalił powództwo J. P. przeciwko Bankowi (...) S.A. z siedzibą w W. (...) w O. o zadośćuczynienie za krzywdę. Apelacja od wyroku została oddalona przez Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim w dniu 24 kwietnia 2019 roku (sygn. akt VPa 74/18).

Powódka w czasie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy była wielokrotnie nagradzana.

Powódka była zarejestrowana w Urzędzie Pracy w O. jako bezrobotna i w okresie od 9 kwietnia 2014 roku do dnia wystawienia zaświadczenia (5 listopada 2014 roku) pobierała zasiłek dla bezrobotnych.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. przyznał J. P. z dniem (...) roku emeryturę. Obecnie powódka pobiera emeryturę w wysokości 2.876,63 zł.

W dniu 10 kwietnia 2018 roku lekarz medycyny pracy specjalista neurolog J. N. stwierdził, iż powódka cierpi na somatyzację objawów neurologicznych.

Decyzją z dnia 22 maja 2018 roku (...) Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności orzekł, iż J. P. posiada lekki stopień niepełnosprawności. Jako przyczynę niepełnosprawności wskazano kod 02-P 07-S.

W dniu 13 czerwca 2019 roku (...) Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności stwierdził, że powódka posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności. Orzeczenie wydano do dnia 1 czerwca 2022 roku. Symbol schorzenia określono na 02-P/10-N.

Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło od dnia 1 marca 2012 roku 3.100,00 zł.

J. P. leczy się psychiatrycznie. Leczenie zostało podjęte w dniu 1 października 2013 roku. Na pierwszej wizycie u powódki rozpoznano zaburzenia adaptacyjne F43.2. W dniu 6 października 2015 roku lekarz psychiatra stwierdził u powódki reakcję depresyjną, w dniu 3 listopada 2015 roku – reakcję depresyjną przedłużoną, zaś w dniu 26 stycznia 2016 roku – zaburzenia lękowo-depresyjne F41.2.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione.

Sąd I instancji na wstępie wskazał, że powódka jako podstawę prawną swojego roszczenia o zadośćuczynienie i odszkodowanie wskazała przepisy dotyczące naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w szczególności zaś przepis art. 18^{3d} Kodeksu pracy, zgodnie z którym osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego

traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Sąd Rejonowy uznał, że w przedmiotowej sprawie roszczenie uległo przedawnieniu na podstawie art. 291 § 1 k.p., zgodnie z którym roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Sąd I instancji stwierdził, iż niewątpliwie wypowiedzenie warunków pracy spowodowało u powódki silny stres oraz reakcję psychofizyczną. Jednakże nie sposób zgodzić się z twierdzeniami strony powodowej, jakoby o szkodzie oraz podmiocie obowiązany do jej naprawienia J. P. dowiedziała się dopiero z chwilą doręczenia jej pełnomocnikowi opinii sądowo-psychiatrycznej, wydanej przez biegłego lekarza psychiatrę B. J. w prowadzonym z powództwa J. P. przeciwko Bankowi (...) S.A. postępowaniu sądowym o zadośćuczynienie (sygn. akt IVP184/16), a mianowicie w dniu 4 maja 2017 roku. Wówczas zdaniem Sądu Rejonowego biegły jedynie potwierdził diagnozę postawioną już w październiku 2013 roku przez lekarza psychiatrę A. B., z której pomocy powódka zaczęła korzystać dzień po doręczeniu jej przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i ustalił wysokość uszczerbku na zdrowiu. W ocenie biegłego psychiatry B. J. powódka, na skutek wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy z dnia 27 września 2013 roku, doznała długotrwałego uszczerbku na zdrowiu w wysokości 5 % na podstawie pkt 10a Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 2002 roku (per analogiam). U powódki rozpoznano zaburzenia adaptacyjne – reakcję depresyjną przedłużoną F43.2 oraz zaburzenia lękowo-depresyjne F41.2. Biegły definitywnie stwierdził, iż istnieje związek przyczynowo-skutkowy między stwierdzonym uszczerbkiem na zdrowiu J. P., a dokonaniem przez pozwanego pracodawcę wypowiedzeniem stosunku pracy i wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy i płacy. O istnieniu powyższego związku przyczynowo-skutkowego oraz o szkodzie i podmiocie obowiązany do jej naprawienia powódka wiedziała już rozpoczynając terapię u psychiatry A. B.. Okoliczność, iż wypowiedzenie warunków pracy spowodowało u J. P. silny stres, zostało odnotowane w wywiadzie lekarskim na wizycie w dniu 1 października 2013 roku, a zatem dzień po doręczeniu powódce wypowiedzenia zmieniającego. W czasie tej wizyty u powódki rozpoznano zaburzenia adaptacyjne F43.2. Nie ulega więc wątpliwości, według Sądu Rejonowego, iż pogorszenie stanu zdrowia powódka upatrywała właśnie w zmianie swojej sytuacji zawodowej, a fakt wystąpienia szkody był J. P. znany od chwili przekazania jej wypowiedzenia zmieniającego. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na stwierdzenie biegłego B. J., zgodnie z którym zaburzenia adaptacyjne nie występują samoistnie, a są skutkiem traumatyzujących okoliczności. Dla powódki zdarzeniem traumatyzującym było dokonanie wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd Rejonowy podniósł, że okoliczność wystąpienia silnego stresu, załamania nerwowego oraz zaburzeń adaptacyjnych w związku z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy z dnia 27 września 2013 roku, powódka podnosiła już w pozwie z dnia 15 września 2016 roku, w którym domagała się od pozwanego pracodawcy zapłaty kwoty 20.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Nadto, na potrzeby ww. postępowania, lekarz psychiatra A. B. wystawiła na wniosek powódki zaświadczenie, z którego wynika fakt leczenia J. P. od dnia 1 października 2013 roku z powodu zaburzenia adaptacyjnego. A. B. wskazała, iż początek objawów zaburzenia adaptacyjnego występuje w okresie jednego miesiąca od narażenia na rozpoznawalny stresor psychospołeczny i obejmują one: depresyjny nastrój, lęk, zamartwianie się, poczucie niemożności poradzenia sobie, ograniczenie zdolności do skutecznego wykonywania codziennych czynności. Lekarz psychiatra wskazała nadto, iż pogorszenie stanu psychicznego powódki jest związane czasowo i przyczynowo z pogorszeniem się jej sytuacji zawodowej, a zgłoszenie się na terapię było efektem powzięcia informacji o wypowiedzeniu warunków pracy. Również przesłuchiwana w sprawie w charakterze świadka córka powódki – I. S. podniosła, iż sytuacja zawodowa jej matki

spowodowała rozchwianie psychiczne i emocjonalne, które skutkowało poszukiwaniem pomocy u specjalisty. Powyższe ustalenia wskazują jednoznacznie zdaniem Sądu Rejonowego, iż J. P. wszelkie dolegliwości wiązała przyczynowo z jej sytuacją zawodową. Nie można zatem przyjąć, że dolegliwości powódki były o nieznanym podłożu, które ustalił dopiero biegły lekarz psychiatra B. J. na etapie postępowania sądowego w sprawie o sygn. akt IV P 184/16. Samo bowiem złożenie pozwu i jego uzasadnienie wskazywało, że powódka знаła swoje dolegliwości, a ich źródła upatrywała właśnie w sytuacji zawodowej.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nawet gdyby przyjąć, iż powódka o szkodzie i podmiocie odpowiedzialnym do jej naprawienia powzięła wiadomość dopiero z chwilą doręczenia jej pełnomocnikowi opinii w postępowaniu sądowym w sprawie o sygn. IV P 184/16, czyli w dniu 23 maja 2017 roku, roszczenia dochodzone pozwem w sprawie niniejszej pozostawały przedawnione w chwili jego wniesienia. Pozew w niniejszej sprawie został bowiem wniesiony w dniu 12 października 2020 roku, zaś do roszczeń z zakresu prawa pracy przepisy Kodeksu cywilnego nie mają zastosowania, w tym przepis art. 118 zdanie 2. Kodeksu cywilnego, zgodnie z którym koniec terminu przedawnienia przypada na ostatni dzień roku kalendarzowego.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że roszczenia powódki stały się wymagalne z chwilą dowiedzenia się o szkodzie i osobie za nią odpowiedzialnej, a zatem w dniu 1 października 2013 roku. Mając więc na uwadze datę wymagalności, przy jednoczesnym braku wskazania na jakiegokolwiek okoliczności powodujące zawieszenie lub przerwę biegu przedawnienia, należało uznać, iż roszczenia dochodzone pozwem w niniejszej sprawie uległy przedawnieniu, co skutkowało oddaleniem powództwa.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 102. k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Powołany przepis zezwala sądowi w szczególnie uzasadnionych wypadkach odstąpić od zasady odpowiedzialności za wynik procesu i zasądzić od strony przegrywającej jedynie część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami procesu. Powołany przepis nie konkretyzuje pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych, a zatem ocena czy taki wypadek rzeczywiście zachodzi, pozostawiona jest uznaniu sądu i wynika to z dyskrecjonalnej władzy sędziego. Dokonując takiej oceny Sąd winien mieć na względzie całokształt okoliczności sprawy. Przy czym, chodzi tu nie tylko o okoliczności związane ze stanem majątkowym strony czy sytuacją życiową (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2013 r. IV CZ 157/2012), ale także te związane z przebiegiem procesu. Sąd powołując się na zasady słuszności i dokonując analizy konkretnych okoliczności władny jest podjąć decyzję, czy zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek. W świetle powyższego w ocenie tego Sądu zasadnym jest obciążenie powódki jedynie częściowym obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej. Sąd uznał, iż w ustalonych i przytoczonych wyżej okolicznościach obciążenie powódki kosztami procesu zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Powódka doznała uszczerbku na zdrowiu w wysokości 5%, które skutkowały orzeczeniem trwałego uszczerbku na zdrowiu. Powódka mogła więc być przekonana o zasadności wniesienia pozwu. Pełna wysokość kosztów zastępstwa procesowego po stronie pozwanej, zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.) wynosiłaby 2.700 zł. Niemniej jednak z przywołanych względów Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.350,00 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, odstępując od obciążania powódki zwrotem kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej w pozostałym zakresie.

Apelację od wyroku wniósł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w całości.

Wyrokowi zarzucił:

1. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, który miał wpływ na jego treść w zakresie w jakim Sąd I instancji:

a) bez przeprowadzania jakiegokolwiek postępowania dowodowego obejmującego istotę żądań powódki stwierdził, że wytoczone przez nią powództwo podlega oddaleniu w całości z uwagi na jego przedawnienie,

b) przyjął, że roszczenia powódki objęte żądaniem pozwu stały się wymagalne już z dniem 1 października 2013 roku,

- w sytuacji, gdy powódka o fakcie poniesienia przez nią uszczerbku na zdrowiu zasięgnęła pełnej informacji dopiero z chwilą doręczenia jej pełnomocnikowi treści pierwszej opinii oraz drugiej opinii uzupełniającej wydanej przez biegłego B. J. w sprawie o sygnaturze akt IV P 184/16, co nastąpiło odpowiednio w dniach: 23 maja 2017 roku i 20 października 2017 roku - a zatem roszczenie powódki w dacie wnoszenia pozwu, nie uległo jeszcze przedawnieniu,

2. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, który miał wpływ na jego treść w zakresie w jakim Sąd I instancji nie przyjął, że uwzględnienie zarzutu przedawnienia strony pozwanej stanowi nadużycie prawa podmiotowego z art. 5 ustawy Kodeks cywilny,

3. obrazę przepisów prawa materialnego w postaci art 291 § 1 ustawy Kodeks pracy poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w niniejszej sprawie skutkujące uznaniem przez Sąd, że datą wymagalności roszczenia powódki jest dzień 1 października 2013 roku w sytuacji, gdy z tym dniem powódka dopiero rozpoczęła leczenie a fakt powstania u niej długotrwałego uszczerbku na zdrowiu który miał ujawnić się dopiero w przyszłości nie był jej wówczas znany,

4. obrazę przepisów prawa materialnego w postaci art. 118 ostatnie zdanie ustawy Kodeks cywilny poprzez jego bezpodstawne niezastosowanie w niniejszej sprawie w sytuacji, gdy przepis ten na mocy art. 300 ustawy Kodeks pracy należy stosować pomocniczo do kwestii przedawnienia roszczeń pracownika przeciwko pracodawcy,

5. obrazę przepisów prawa materialnego w postaci art. 442¹ § 1 ustawy Kodeks cywilny poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w niniejszej sprawie skutkujące uznanie przez Sąd, że powódka uzyskała pełną wiedzę o szkodzie i osobie zobowiązanej do jej naprawienia już z dniem 1 października 2013 roku - co nie odpowiada stanowi faktycznemu niniejszej sprawy,

6. obrazę przepisów prawa materialnego w postaci art. 18^{3d} ustawy Kodeks pracy poprzez jego niezastosowanie i oddalenie powództwa w całości w przypadku, gdy wystąpiła szkoda w dobrach powódki,

7. obrazę przepisów postępowania w stopniu, który miał wpływ na wynik sprawy w postaci art. 227 ustawy Kodeks postępowania cywilnego poprzez nieprzeprowadzenie przez Sąd I instancji postępowania dowodowego w celu ustalenia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy,

8. obrazę przepisów postępowania w stopniu, który miał wpływ na wynik sprawy w postaci art. 233 § 1 ustawy Kodeks postępowania cywilnego w zakresie, w jakim ocena materiału dowodowego zgromadzonego przez Sądem I instancji przybrała charakter dowolnej,

9. obrazę przepisów postępowania w stopniu mającym wpływ na wynik sprawy w postaci art. 386 § 4 ustawy Kodeks postępowania cywilnego w zakresie, w jakim Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy i odstąpił w całości od badania tego, czy pozwany naruszył względem powódki zasadę niedyskryminacji w zakresie rozwiązywania stosunku pracy.

Pełnomocnik powódki wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie żądania powódki w całości, względnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od strony

przeciwnej na rzecz powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm prawem przepisanych. Nadto z daleko idącej ostrożności procesowej, w razie nieuwzględnienia apelacji, wniosła także o nieuwzględnienie zażalenia strony pozwanej na pkt 2 zaskarżonego wyroku.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów opłaty sądowej od wniosku o doręczenie wyroku wraz z uzasadnieniem oraz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, według norm prawem przepisanych tj. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia zasądzonego w/w koszty do dnia zapłaty.

Pozwany wniósł zażalenie na postanowienie Sądu Rejonowego w przedmiocie zwrotu kosztów procesu zawarte w punkcie 2 wyroku.

Wyrokowi w punkcie 2 zarzucił naruszenie art. 102 k.p.c. poprzez jego bezzasadne zastosowanie i nieobciążenie powódki obowiązkiem zwrotu na rzecz pozwanego kosztów procesu w pełnej wysokości, ze względu na rzekomą sprzeczność takiego rozstrzygnięcia z zasadami współżycia społecznego, gdyż powódka doznała uszczerbku na zdrowiu, wobec czego mogła być przekonana o zasadności wniesienia pozwu, podczas gdy:

a) przyczyną oddalenia powództwa był upływ terminu przedawnienia, który nastąpił ponad 4-lata przed dniem wniesienia pozwu, wobec czego doznanie przez powódkę uszczerbku na zdrowiu nie mogło mieć jakiegokolwiek obiektywnego związku z przekonaniem powódki o zasadności dochodzonego przez nią roszczenia, gdyż nie wpływało na bieg terminu przedawnienia lub przyczyny jego przekroczenia;

b) powódka już w poprzednim postępowaniu, prowadzonym pomiędzy stronami pod sygn. akt: IV P 184/16, miała możliwość zgłoszenia żądania zadośćuczynienia w oparciu o przepisy o niedyskryminacji, przy czym faktycznie podjęta przez nią w tym zakresie próba okazała się procesowo nieskuteczna z przyczyn przez powódkę zawinionych;

c) powódka wytoczyła powództwo w niniejszej sprawie, będąc od samego początku reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika i zakładając z góry ryzyko związane z możliwością przedawnienia jej roszczeń, które jednak świadomie zignorowała

- wobec czego brak było jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że powódka mogła mieć uzasadnione przekonanie o zasadności zgłoszonych przez siebie roszczeń, a w konsekwencji do uznania, że w niniejszej sprawie zachodził z tego powodu szczególnie uzasadniony wypadek.

Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego postanowienia i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za postępowanie I instancyjne, w pełnej wysokości tj. w kwocie 2.700 zł w miejsce dotychczas zasądzonej z tego tytułu kwoty 1.350 zł oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania zażaleniowego, w tym kosztów opłaty sądowej od wniosku o doręczenie wyroku wraz z uzasadnieniem oraz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu zażaleniowym wg norm przepisanych.

Powódka w złożonej apelacji wносиła z daleko idącej ostrożności procesowej, w razie nieuwzględnienia jej apelacji o nieuwzględnienie zażalenia strony pozwanej na pkt 2 zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego 291§1 k.p., dzieląc podniesiony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia. W

przedmiotowej sprawie powódka wystąpiła przeciwko pozwanemu z roszczeniem o zadośćuczynienie i odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pozwanego zasady niedyskryminacji w zakresie rozwiązania stosunku pracy wyrażonej przepisem art. 18^{3b} k.p.

Swoje roszczenia strona powodowa wywodziła zatem nie z deliktu (czynu niedozwolonego), ale z umowy o pracę (kontraktu). W sytuacji, gdy podstawą prawną dochodzonych roszczeń stanowią przepisy kodeksu pracy, jak w niniejszej sprawie, do przedawnienia roszczeń stosuje się wyłącznie art. 291§1 k.p., a nie art. 442¹ § 1 k.c., jak chce apelujący.

Skoro przedawnienie roszczeń mających swe źródło w przepisach prawa pracy jest kwestią uregulowaną w prawie pracy, to brak podstaw do sięgania w tym zakresie do art. 117 i 118 kodeksu cywilnego (vide uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2013 r., II PK 272/12). Tym samym Sąd Rejonowy nie naruszył art. 118 k.c. poprzez jego niezastosowanie w niniejszej sprawie, gdyż przepis ten nie ma zastosowania do kwestii przedawnienia roszczeń pracownika przeciwko pracodawcy mających swoje źródło w art. 18^{3d} KP.

Roszczenia odszkodowawcze pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} KP) - jako roszczenia ze stosunku pracy - przedawniają się zatem z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne. Roszczenia te stają się wymagalne z chwilą, w której pracownik dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. (vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PZP 1/14).

Rozpoczęcie biegu przedawnienia wiąże się z kumulatywnym spełnieniem dwóch przesłanek, to jest powzięciem przez poszkodowanego wiadomości po pierwsze - o szkodzie i po drugie - o osobie obowiązanej do jej naprawienia.

Odszkodowanie, o którym traktuje art. 18^{3d} KP, ma charakter swoistego zadośćuczynienia, a jego rolą jest w pierwszym rzędzie kompensata szkody na osobie. Taki pogląd wyraził SN w wyroku z 3.4.2008 r. (II PK 286/07 oraz w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 3 lutego 2009 r. I PK 156/08. Wymagalność roszczenia o zadośćuczynienie wyprowadzanego z doznania rozstroju zdrowia na skutek stosowania przez pracodawcę praktyk dyskryminacyjnych powstaje zatem nie wcześniej, niż ujawniły się dolegliwości, które w ocenie powoda są skutkiem tych działań. Ustanie stosunku pracy nie stanowi daty wymagalności roszczenia o odszkodowanie z art. 18^{3d} KP w rozumieniu art. 291 § 1 KP, a zatem dzień rozwiązania umowy o pracę nie rozpoczyna biegu 3-letniego terminu przedawnienia określonego w tym przepisie. Rozwiązanie stosunku pracy nie ma znaczenia dla początku biegu przedawnienia roszczenia o odszkodowanie z art. 18^{3d} KP. Zdaniem Sądu Najwyższego termin przedawnienia roszczenia wywodzonego z art. 18^{3d} KP nie może rozpocząć biegu przed ujawnieniem się szkody na osobie, co może mieć miejsce po ustaniu stosunku pracy.

Konsekwencją takiego poglądu jest uznanie, że początek biegu przedawnienia tych roszczeń rozpoczyna się od dnia, w którym pracownik (lub inna osoba) dowiedział się o uszkodzeniu ciała lub rozstroju zdrowia. Świadomość szkody oznacza zatem w tym przypadku dowiedzenie się o uszczerbku na zdrowiu, który w konsekwencji prowadzi do utraty lub ograniczenia zdolności do pracy, przy czym nie musi to być świadomość rozmiarów szkody bądź też trwałości jej następstw. W rezultacie termin przedawnienia roszczeń z art. art. 18^{3d} KP. należy liczyć od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o uszkodzeniu ciała lub rozstroju zdrowia i osobie ponoszącej odpowiedzialność z tego tytułu, nawet gdyby nie wystąpił jeszcze uszczerbek majątkowy (por. między innymi orzecznictwo na tle art. 442¹ § 1 k.c. mające moc zasad prawnych uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 11.2.1963 r., III PO 6/62, OSNCNP 1964 nr 5, poz. 87 i z dnia 12.2.1969 r., III PZP 43/68, OSNCNP 1969 nr 9, poz. 150; wyrok z dnia 10.6.1986 r., III CRN 101/86; wyrok z dnia 10.3.1998 r., II UKN 543/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 176; wyrok z dnia 19.5.1999 r., II UKN 647/98, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 589, wyrok z dnia 21.12.2004 r., I PK 122/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 390; wyrok z dnia 16.8.2005 r., I UK 19/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 219).

Ma rację apelujący, że powódka nie dowiedziała się o szkodzie z dniem rozpoczęcia leczenia psychiatrycznego tj. w dniu 1 października 2013 roku, a zatem jeszcze przed rozwiązaniem stosunku pracy, które nastąpiło 31 grudnia 2013 roku, jak to błędnie przyjął Sąd Rejonowy. Rozpoczynając leczenie psychiatryczne powódka nie wiedziała bowiem jeszcze, że załamanie psychiczne, którego doznała na skutek wręczenia jej przez pozwanego wypowiedzenia zmieniającego, doprowadzi u niej do rozstroju zdrowia i szkody w postaci uszczerbku na zdrowiu. Świadomość doznania takiego uszczerbku na zdrowiu powódka miała natomiast niewątpliwie w dacie wytoczenia powództwa przeciwko swojemu pracodawcy powództwa o zasądzenie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę będącej następstwem wypowiedzenia zmieniającego z 30 września 2013 roku w sprawie IV P 184/16, co nastąpiło w dniu 15 września 2016 roku. W pozwie tym wyceniła bowiem swoją szkodę z tytułu rozstroju zdrowia na 20 000zł. Gdyby powódka nie zdawała sobie sprawy w dniu 15 września 2016 roku ze szkody w postaci ujemnych następstw swojej choroby, nie wystąpiłaby z pozwem przeciwko swojemu pracodawcy o jej naprawienie. Z chwilą zaś doręczenia pełnomocnikowi powódki opinii biegłego psychiatry, sporządzonej w toku tej sprawy, co nastąpiło 23 maja 2017 roku, powódka dowiedziała się już tylko o rozmiarach doznanego uszczerbku na zdrowiu na skutek rozstroju psychicznego związanego z wypowiedzeniem zmieniającym wynoszącym 5%. Z tych okoliczności wynika, że powódka dowiedziała się o szkodzie w momencie wytoczenia powództwa w sprawie IV P 184/16, a o rozmiarach szkody w dacie doręczenia jej pełnomocnikowi odpisu opinii psychiatrycznej ustalającej procentowy uszczerbek na zdrowiu. Pod pojęciem dowiedzenia się o szkodzie nie mieści się – jak już wyżej podniesiono - świadomość rozmiarów szkody bądź też trwałości jej następstw. Powódka nie musiała zatem czekać na ustalenie rozmiaru szkody w drodze opinii psychiatrycznej sporządzonej na potrzeby sprawy IV P 184/16. Dla rozpoczęcia terminu przedawnienia nie ma znaczenia świadomość rozmiarów szkody, a jedynie świadomość doznania samej szkody. Świadomość szkody – jak wyżej podniesiono – powódka miała od dnia złożenia pozwu o zadośćuczynienie w sprawie IV P 184/16 tj. od dnia 16 września 2016 roku. W tej dacie wiedziała także kto za tą szkodę ponosi odpowiedzialność, co wynika ze wskazania w sprawie IV P 184/16 jako pozwanego pracodawcy. Tego dnia rozpoczął zatem bieg 3-letni termin przedawnienia z art. 291 1 k.p., co oznacza, że uległ on zakończeniu z dniem 16 września 2019 roku. Powództwo w przedmiotowej sprawie powódka wytoczyła dopiero w dniu 12 października 2020 roku, a zatem po upływie terminu przedawnienia. Zasadnie zatem Sąd Rejonowy – pomimo błędnego przyjęcia początku biegu terminu przedawnienia – przyjął, że roszczenia powódki uległo przedawnieniu. Skuteczne podniesienie zarzutu przedawnienia powoduje, że osoba zobowiązana do zaspokojenia roszczenia, może się od tego uchylić (art. 292 k.p.), co słusznie doprowadziło Sąd Rejonowy do oddalenia powództwa.

Uznanie zasadności zarzutu przedawnienia czyniło bezprzedmiotowym prowadzenie przez Sąd Rejonowy dalszego postępowania dowodowego celem ustalenia szkody i jej wysokości. Tym samym Sąd Rejonowy nie naruszył art. 227 k.p.c. pomijając zawnioskowane przez stronę powodową w pozwie wnioski dowodowe. Ich przeprowadzenie nie mogło bowiem doprowadzić do uwzględnienia powództwa, z uwagi na jego przedawnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, skorzystanie przez pozwanego z przysługującego mu zarzutu przedawnienia – wbrew stanowisku strony powodowej - nie było przejawem nadużycia prawa podmiotowego. Konstrukcja z art. 5 k.c. jak i art. 8 k.p. ma charakter wyjątkowy i chociaż może mieć zastosowanie w przypadku nadużycia prawa przez osobę korzystającą z zarzutu przedawnienia, to istnieje domniemanie, że osoba uprawniona korzysta z prawa podmiotowego w sposób legalny, zasługujący na ochronę prawną, a kwestionujący takie uprawnienie winien jest wykazać (art. 6 k.c.) przesłanki swojej kontestacji (wyjątkowe okoliczności) (tak: postanowienie Sądu Najwyższego z 11 października 2013r., III PK 29/13, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2014r., I PK 149/13). Tymczasem w będącej przedmiotem osądu sprawie strona powodowa wbrew obowiązkowi wynikającemu z art. 6 k.c. nie wykazała, aby w sprawie występowały wyjątkowe, szczególne okoliczności usprawiedliwiające stosowanie klauzul generalnych określonych w art. 8 k.p. czy w art. 5 k.c. Za taką okoliczność nie można uznać w szczególności tego, że roszczenie powódki o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę na skutek wypowiedzenia zmieniającego wytoczone w dniu 16 września 2016 roku zostało oddalone prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. w sprawie IV P 184/16. Należy podnieść, że w sprawie IVP 184/16 powódka od marca 2017r. (a zatem 2,5 roku przed upływem terminu przedawnienia) była reprezentowana przez zawodowych pełnomocników. Nic zatem nie stało na przeszkodzie, aby

zawodowi pełnomocnicy już w sprawie IV P 184/16 oparli podstawę faktyczną dochodzonych pozwem żądań na zasadzie niedyskryminacji w zakresie rozwiązania stosunku pracy .

Reasumując należy stwierdzić, że jedyną przyczyną wniesienia pozwu po upływie terminu przedawnienia była nienależyta reprezentacja powódki przez jej pełnomocników. Gdyby bowiem pełnomocnicy powódki dopełnili należytej staranności przy reprezentowaniu powódki, byłoby w stanie wnieść pozew przed upływem przedawnienia. Brak należytej staranności w reprezentowaniu swojego klienta nie jest okolicznością, która mogłaby zwalczyć skorzystanie przez pozwanego z zarzutu przedawnienia.

Strona pozwana w żaden sposób nie przyczyniła się do tego, że powódka nie wystąpiła w terminie z pozwem. Pozwany nie zwodził strony powodowej w kwestii zaspokojenia roszczeń, nie opóźniał i nie utrudniał powódce dochodzenia roszczeń. Od początku stał konsekwentnie na stanowisku, że roszczenia powódki są bezzasadne i odmawiał ich wypłaty. Także stan zdrowia powódki na skutek wypowiedzenia zmieniającego nie uzasadnia nie uwzględnienia zarzutu przedawnienia. Powódka doznała tylko 5% uszczerbku na zdrowiu, nigdy nie wymagała hospitalizacji. Jej stan zdrowia był na tyle dobry, że już w dniu 16 września 2016 roku pozwolił jej na samodzielne wytoczenie powództwa o zadośćuczynienie w sprawie IV P 184/16 i uczestniczenie w niej do końca czyli do 24 kwietnia 2019 roku. Strona powodowa nie wykazała, aby po tej dacie stan zdrowia powódki uległ drastycznemu pogorszeniu. Przeczy temu przedmiotowa sprawa, w której powódka od października 2020 roku aktywnie uczestniczyła.

Dodatkowo należy podnieść, że nawet gdyby roszczenie powódki nie uległo przedawnieniu, to powództwo nie mogłoby zostać uwzględnione także dlatego że strona powodowa nie wskazała jakiegokolwiek kryterium dyskryminującego, które doprowadziło do tego, że powódka była nierówno potraktowana przy rozwiązaniu stosunku pracy.

Z art. 11³ §1 k.p. wynika, że 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 albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy** - jest niedopuszczalna.

Z kolei w myśl art. 18^{3a} § 1 kodeksu pracy pracownicy powinni być równo traktowani w **zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy**, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, **w szczególności** bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, **a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy**.

Analiza treści art. 11³ §1 k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. prowadzi do wniosku, że ustawodawca wiąże zakaz dyskryminacji oraz nakaz równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, w tym w rozwiązaniu stosunku pracy z dwoma rodzajami kryteriów:

- po pierwsze: z cechami lub właściwościami osobistymi człowieka niezwiązanymi z wykonywaną pracą, które w tych przepisach zostały wymienione przykładowo ("w szczególności"), a zatem stanowią katalog otwarty.

- a po drugie ("a także") – z rodzajem zatrudnienia tj. zatrudnieniem na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, stanowiącym katalog zamknięty

W judykaturze Sądu Najwyższego aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości, dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p.

Wynika to również z orzecznictwa Sądu Najwyższego, w którym zwraca się uwagę, że dyskryminacja (art. 11³ KP), w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11² KP), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu nie mają zatem zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. **Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny** (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36, wyrok Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73).

W niniejszej sprawie na powódce spoczywał ciężar wykazania, że doszło do nierównego traktowania o charakterze dyskryminacji, czyli nierównego traktowania z jednej z przyczyn wymienionych w art. 11³ KP i art. 18^{3a} § 1 KP. Pracownik, który uważa się za osobę pokrzywdzoną w związku z nieprzestrzeganiem wobec niego zasady niedyskryminacji, jest zobowiązany co najmniej uprawdopodobnić dyskryminację. Powinien przy tym wskazać fakty, na podstawie których można wysnuć o niej przypuszczenie. Dopiero w następnej kolejności pracodawca obowiązany jest wykazać obiektywne przyczyny, którymi kierował się podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy.

Powódka upatrywała się dyskryminacji, w tym, że na przestrzeni 36 lat pracy pracodawca trzykrotnie wypowiedział jej umowę o pracę: 14 listopada 2000 roku, 29 lipca 2002 roku oraz 27 września 2013 roku, co przelało czarę goryczy u powódki i doprowadziło do rozstroju zdrowia. Powódka nie wskazała jednak jakiegokolwiek przyczyny takiego stanu rzeczy, dlaczego to ona, a nie inny pracownik, otrzymał wypowiedzenie warunków pracy. Nie wykazała cechy, właściwości, określonej w Kodeksie pracy jako przyczyna dyskryminacji. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zaś zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Nie stanowi bowiem dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równych praw, wynikającej z art. 11² KP. Przepisy zawarte w rozdziale IIa Kodeksu pracy, podobnie jak prawo wspólnotowe, nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani. Przepisy te określają natomiast kryteria (przyczyny), które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych. Dyskryminacją jest gorsze traktowanie pracownika wobec innych pracowników będących w porównywalnej do niego sytuacji.

Z uzasadnienia pozwu wynika, że powódka upatruje zasadności roszczenia nie w dyskryminacji, ale w tym, że z uwagi na wypowiedzenie jej warunków pracy poczuła się upokorzona, gdyż stała się osobą niepotrzebną i niepożądaną, a zatem w mobbingu regulowanego treścią art. 94³ k.p. Jednakże samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Stwierdzenie zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji, bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania, w kontekście

ujawnionych okoliczności faktycznych. Jednocześnie o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas. W tym kontekście na stronie powodowej reprezentowanej przez zawodowego pełnomocnika spoczywał w myśl art. 6 k.c. ciężar wykazania w/w okoliczności czemu - abstrahując od zarzutu przedawnienia, który również tu ma zastosowanie - nie sprostano. Strona powodowa nie zgłosiła bowiem jakichkolwiek wniosków dowodowych celem wykazania, że powódka była przez pracodawcę w pracy mobbingowana.

Reasumując Sąd Okręgowy na podstawie art. 385§1 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

Sąd Okręgowy uznał za bezzasadne także zażalenie pozwanego. Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował art. 102 k.p.c. obciążając powódkę tylko połową kosztów procesu na rzecz pozwanego. Należy podnieść, że wytoczone przez powódkę w sprawie IV P 184/16 powództwo o zadośćuczynienie zostało oddalone nie z uwagi na brak szkody, ale z uwagi na to, że powódka nie wykazała, aby dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie zmieniające było bezprawne. Jednocześnie w uzasadnieniu wyroku z dnia 24 kwietnia 2019 roku w sprawie V Pa 74/18, wydanego w następstwie rozpoznania przez Sąd Okręgowy w Piotrkowie Tryb. apelacji powódki od wyroku w sprawie IV P 184/16 stwierdzono, że niekorzystne rozstrzygnięcie w/w sprawy nie pozbawia powódki możliwości ponownego wystąpienia z pozwem przeciwko swojemu pracodawcy, obejmującym prawidłowo sformułowane roszczenia oparte na przepisach dotyczących dyskryminacji. Należy podnieść, że w dacie wyrokowania przez Sąd Okręgowy w Piotrkowie Tryb. w sprawie V Pa 74/18 24 kwietnia 2019 roku roszczenie powódki nie było jeszcze przedawnione. W konsekwencji tego powódka mogła pozostawać w uzasadnionym przekonaniu o zasadności swojego roszczenia. Tym bardziej, że pozew w niniejszej sprawie został sporządzony przez zawodowego pełnomocnika, który z pewnością powódkę w takim przeświadczeniu utwierdzał skoro przyjął sprawę, sporządził pozew i cały czas popierał powództwo w takim samym kształcie. Powyższe okoliczności w połączeniu z sytuacją zdrowotną oraz materialną powódki (powódka utrzymuje się z niewielkiej emerytury) stanowiły wystarczającą podstawę do skorzystania przez Sąd z dobrodziejstwa instytucji z art. 102 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego oraz zażaleniowego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z wynikiem sprawy.

Z uwagi na to, że powódka przegrała sprawę apelacyjną zobowiązana była do pokrycia kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej, które zgodnie z §10 ustęp 1 pkt 1 w zw. z § 9 ustęp 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) wyniosły 1350zł.

Przegranie sprawy zażaleniowej przez stronę pozwaną z kolei oznacza obowiązek pokrycia kosztów zastępstwa procesowego strony powodowej, które zgodnie z §10 ustęp 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) wynoszą 50% stawki minimalnej (w I instancji nie prowadził sprawy ten sam adwokat) . Stawka minimalna zaś wynosi na podstawie § 2 pkt 2 w zw. z § 9 ustęp 1 pkt 2 rozporządzenia 202, 50 zł., a zatem 50% stawki minimalnej to kwota 101,25zł.

Reasumując z rozliczenia kosztów zastępstwa procesowego należnego stronom wynika, że powódka zobowiązana jest do zapłaty na rzecz pozwanego z tego tytułu kwoty 1248,75zł. (1350zł. – 101,25zł.), o czym orzeczono w pkt 3 wyroku.