

Sygn. akt IVPa 45/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 września 2018 r.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.)

Sędziowie SSO Danuta Domańska

SSR del. Jakub Litowski

Protokolant st.sekr.sądowy Agnieszka Piórczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 września 2018 r. w Toruniu

sprawy z powództwa **J. A.**

przeciwko (...) **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. i C. Siedziba w W.**

o przywrócenie do pracy i zapłatę

na skutek apelacji powódki J. A.

od wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 21 czerwca 2018 r. sygn. akt IV P 263/17

I. oddala apelację;

II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

/-/SSO Danuta Domańska /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.) /-/SSR (del.) Jakub Litowski

IV Pa 45/18

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Toruniu wyrokiem z dnia 21 czerwca 2018 r. oddalił powództwo J. A. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. i C. Siedziba w W. o przywrócenie do pracy i zapłatę oraz nie obciążył powódki kosztami procesu.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu rozstrzygnięcia wskazał, że powódka J. A. wniosła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, podając, że w dniu wręczenia wypowiedzenia była niezdolna do pracy, a ponadto nie zgadza się z przyczynami wypowiedzenia, które są pozorne. Rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia jest niezgodne z umową o pracę zmuszanie powódki do wykonywania innych obowiązków niż do niej należą. Ponadto powódka wniosła o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem i odszkodowanie w związku z dyskryminacją, wskazując, że po powrocie z urlopu macierzyńskiego odmówiono jej dopuszczenia do pracy na dotychczasowym stanowisku, przy wykonywaniu zadań w północno - zachodniej Polsce.

Pismem z dnia 7 sierpnia 2017 r. powódka sprecyzowała powództwo, wskazując kwoty wartości przedmiotu sporu. Wobec wątpliwości co do interpretacji pisma Sąd postanowieniem z dnia 30 sierpnia 2017 r. ustalił wartość przedmiotu sporu na kwotę 130.364 złotych, w tym 70.364 złote jako wartość żądania z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, 25.000 złotych z tytułu mobbingu i 35.000 złotych z tytułu dyskryminacji.

Postanowieniem z 2 października 2017 r. powódka została zwolniona z kosztów sądowych w całości.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, że nie jest legitymowana do udziału w sprawie, ponieważ podmiotem zatrudniającym powódkę była C. Siedziba i ten pracodawca powinien być pozwanym w sprawie.

Na rozprawie w dniu 7 listopada 2017 r. powódka oświadczyła, że wnosi o to, aby w sprawie jako pozwanych traktować zarówno (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W., jak i C. Siedziba. Wskazała, że na umowie o pracę jest nazwa pracodawcy C. Siedziba, ale wynagrodzenie wypłacała jej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. oraz podpis na wypowiedzeniu jest podpisem wiceprezesa zarządu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W..

Na rozprawie w dniu 7 listopada 2017 r. Sąd wezwał do udziału w sprawie C. Siedziba obok pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W..

Pozwana C. Siedziba wniosła o oddalenie powództwa, wskazując, że nie kwestionuje swojej legitymacji procesowej.

W dniu wypowiedzenia umowy powódka świadczyła pracę i nie informowała o zaświadczeniu o niezdolności do pracy. Powódka ostentacyjnie odmawiała wykonywania swoich obowiązków na stanowisku asset managera. Stanowisko, wynagrodzenie, miejsce świadczenia pracy i zakres umocowania powódki nie uległy zmianie po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Jest to stanowisko związane z pracą w regionie, ilość i charakter obiektów zmieniają się. Zadania powódki nie uległy zmianie, specyfika powierzonych obiektów nie wymagała tak intensywnych jak wcześniej podróży. Pozostałe zarzuty powódki są gołosłowne.

Sąd I instancji ustalił, że powódka została zatrudniona przez (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością I Oddział w W. od dnia 22 września 2008 r., na stanowisku menedżer zawodu ds. ekspansji, z miejscem pracy w W.. Pismem z dnia 10 listopada 2008 r. została zawiadomiona o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę – C. Siedziba. Następnie od 1 września 2009 r. zawarła z C. Siedziba umowę o pracę na stanowisku asset menedżer, z miejscem pracy w W..

Powódka korzystała z pakietu usług medycznych i ze szkoleń dla pracowników (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W..

Z dniem 1 października 2010 r. za porozumieniem stron warunki umowy o pracę powódki uległy zmianie w zakresie miejsca pracy – wskazano, że miejscem pracy są jednostki organizacyjne na terenie całego kraju.

Powódka wskazywała w dokumentacji pracowniczej, że mieszka i jest zameldowana w T., adres korespondencyjny powódki mieścił się w W..

Od 1 stycznia 2010 r. powódka została zatrudniona na czas nieokreślony, nadal jako asset menedżer, z miejscem pracy określonym jako jednostki organizacyjne na terenie całego kraju.

W dniu 11 lipca 2011 r. powódka złożyła deklarację niezależności, oświadczając, że nie pozostaje w jakimkolwiek stosunku zawodowym z którymkolwiek z dostawców lub konkurentów (...) Sp. z o.o. – powodującym lub mogącym powodować sytuacje, w których osobisty interes stałby w konflikcie z interesem spółki lub mógłby ograniczyć jej

niezależność i zawodową uczciwość. Z tekstu deklaracji powódka wykreśliła wzmiankę o braku stosunku osobistego z którymkolwiek z dostawców lub konkurentów.

W dniu 25 listopada 2011 r. powódka zgłosiła zmianę adresu korespondencyjnego w W. na adres dotąd wskazywany jako adres zameldowania w T..

W dniu 5 listopada 2012 r. powódka złożyła kolejną deklarację niezależności, nie dokonując skreśleń w treści deklaracji.

Od 28 maja 2014 r. powódka ma status osoby niepełnosprawnej.

Od 31 stycznia 2014 r. do 19 czerwca 2014 r. powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego, od 20 czerwca 2014 r. do 31 lipca 2014 r. z dodatkowego zasiłku macierzyńskiego, od 1 sierpnia 2014 r. do 29 stycznia 2015 r. z urlopu rodzicielskiego. Następnie do 31 stycznia 2016 r. powódka przebywała na urlopie wychowawczym.

W dniu 1 lutego 2016 r. strony zawarły porozumienie, iż wymiar czasu pracy powódki do 31 stycznia 2017 r. będzie wynosił 34/35, a wynagrodzenie zasadnicze 8.021 złotych.

W dniu 5 lutego 2016 r. powódka uzyskała zaświadczenie o zdolności do pracy.

Po powrocie do pracy powódka mimo ponawianych próśb i wyjaśnień o konieczności corocznego odświeżania deklaracji.

W dziale asset powódka pracowała od 2009 r. Znała specyfikę pracy asset menedżera.

Powódka przed ciążą używała samochodu służbowego marki F. (...) do 2012 r., a następnie P. (...) (bezsporne). Po powrocie do pracy otrzymała samochód służbowy F. (...) (bezsporne). Zgodnie z obowiązującymi w chwili powrotu powódki regulacjami zakładowymi na jej stanowisku menedżera regionalnego w dziale asset (aktywa) powinna otrzymać markę F. (...), F. (...) lub S. (...). Na stanowisku menedżera regionalnego w dziale franszyzy obowiązywały marki F. (...) i S. (...). Zróznicowanie marek wynikało z różnic w obciążeniu pracowników wyjazdami w teren. Powódka od momentu powrotu do pracy domagała się wymiany samochodu na samochód marki F. (...). Otrzymała odpowiedź, że musi poczekać na wymianę samochodu z powodu braku nowych aut.

Przed ciążą powódka zajmowała się **ponad 70** lokalizacjami położonymi w **40** różnych miejscowościach, od S. do Z. na zachodzie, przez T. i E. na północy, P., K., K. w centralnej Polsce i na wschód w rejon O.. W roku 2013 w ramach swoich obowiązków przejechała samochodem służbowym 31.294 km, średnio 2.607 km miesięcznie.

Od marca do grudnia 2016 r. powódka przejechała samochodem służbowym 16.981 km, średnio 1.698 km miesięcznie.

Od stycznia do czerwca 2017 r. powódka przejechała samochodem służbowym 9.300 km, średnio 1.550 km miesięcznie. Z przesyłanych przez powódkę do przełożonej tygodniowych planów pracy wynikało, że praca powódki odbywała się przed wszystkim na miejscu, tj. w biurze w T.. Wyjazdy w teren należały do rzadkości.

W okresie nieobecności powódki doszło do zmian w ilości i lokalizacjach obiektów C.. Kilkanaście obiektów obsługiwanych przez powódkę zostało zamkniętych, a ponad 50 pozostałych obiektów przejęli inni pracownicy działu asset.

W związku z powrotem powódki do pracy i zwiększającą się ilością lokali fransyzowych dyrektor działu C. S. postanowił wyodrębnić spośród regionów innych pracowników działu asset lokalizacje fransyzowe i powierzyć ich obsługę powódce. Było to **25** obiektów w **8** miejscowościach, z tego 18 w W., a po jednym w S., P., O., W., K., K. i C.. Zadania związane

z opieką nad tymi obiektami były tożsame z tymi, jakie powódka wykonywała przed ciążą,

z tym, że obiekty fransyzowe, jako mniejsze, generowały mniej problemów technicznych. Ich obsługa najczęściej ograniczała się do ich przekazywania i odbierania. Nie wiązała się

z potrzebą nagłych, nieplanowanych wyjazdów.

Powódka miała możliwość korzystania z pomocy asystentów menedżerów stale wykonujących obowiązki w danej miejscowości.

Powódka nie pogodziła się z ustalonym dla niej zakresem obowiązków.

Przez pierwsze dni po powrocie z urlopu wychowawczego powódka zajęła się aktualizacją komputera, badaniami lekarskimi i odbiorem samochodu służbowego. Następnie otrzymała listę obiektów franszysowych i czekała na polecenia, co ma dalej robić.

Powódka nie wykazała żadnej własnej inicjatywy w zakresie przedstawionych jej lokalizacji. W efekcie powódka od lutego do czerwca 2016 r. faktycznie nie wykonywała pracy.

W rozmowach z przełożonymi oraz w kolejnych pismach z 18 lutego 2016 r., 23 marca 2016 r., 18 kwietnia 2016 r., 20 czerwca 2016 r., powódka zwracała się do działu kadr o powierzenie jej takich samych obowiązków, jak wykonywane przed urlopem macierzyńskim. Podnosiła, że dojazdy w nowo wyznaczone miejsca będą dla niej niedogodne z powodu opieki nad dzieckiem i niepełnosprawności. Pracodawca podtrzymywał swoją decyzję.

W odpowiedzi na przesyłane powódce mailowo polecenia związane z nowym zakresem lokalizacji sklepów, powódka powoływała się na swoje pisma do działu kadr. Nie przystępowała do wykonywania pracy związanej z nowymi lokalizacjami, podtrzymując dotychczasowe stanowisko.

W związku z postawą powódki, pod koniec czerwca 2016 roku odbyło się spotkanie z jej przełożoną A. R.. Spotkanie nie zmieniło zasadniczo postępowania powódki. A. R. musiała stale kontrolować powódkę, pilnować terminów, zlecać zadania powódki innym pracownikom w przypadku, kiedy powódka odmawiała wykonania zadania.

Zgodnie z obowiązującymi procedurami pracownik obejmujący opieką daną lokalizację podpisuje protokół przejęcia.

W dniu 1 lipca 2016 r. powódka otrzymała kolejne polecenie związane z listą sklepów franszysowych, które miała protokolarnie przejąć, w tym jeden sklep („od M.”) do dnia 8 lipca 2016 r.. Powódka nie wykonała polecenia. Po ponagleniu z dnia 11 lipca 2016 r. i ponownie 13 lipca 2016 r., powódka mailem z 13 lipca 2016 r. oświadczyła, że przejmie „do końca tygodnia” tylko obiekt w G. („od M.”), ponieważ był to jej region sprzed ciąży. Zgodziła się też pomóc pracownicy obsługującej W..

Mailem z dnia 26 lipca 2016 r. A. R. podziękowała powódce za przejęcie obiektu w G. i ponowiła prośbę o przejęcie wszystkich pozostałych wskazanych lokalizacji.

W odpowiedzi powódka kolejny raz stwierdziła, że jest zmuszana do pracy innej niż wykonywana przed ciążą, jej miejscem pracy jest T. i działania pracodawcy są sprzeczne z prawem. Zapis umowy o pracę, że miejscem pracy jest cały kraj oceniła jako nieważny.

W odpowiedzi na prośbę A. R. o nadesłanie protokołu przejęcia obiektu w W., powódka w mailu z 9 września 2016 r. oświadczyła, że zgodziła się pomóc w W., co dotyczyło tylko sporządzenia kilku protokołów zdawczo-odbiorczych. Poza tym cały czas chce wrócić do obowiązków sprzed ciąży.

W dniu 17 października 2016 r., w odpowiedzi na interwencję przełożonej A. A. K., w sprawie przyczyn niewykonania zadań powierzonych przez A. R., czyli przejęcia lokalizacji ujętych na liście z 26 lipca 2016 r., powódka powołała się na swoje pisma i maile w sprawie żądania podjęcia pracy tożsamej z pracą sprzed ciąży. Stwierdziła, że nie uchyła się od obowiązków, o czym świadczy przejęcie obiektu w G..

Ponadto powódka przejęła protokolarnie kolejny obiekt w S.. (bezsporne)

Po otrzymaniu w dniu 12 grudnia 2016 r. polecenia dotyczącego obiektu w O., który znajdował się na wcześniej przesłanej liście obiektów do przejęcia, powódka odpisała, że O. do niej nie należy, oczekuje na przekazanie obowiązków sprzed ciąży. W dniu 13 grudnia 2016 r., w odpowiedzi na pilne zgłoszenie awarii w jednym z przydzielonych obiektów w W., odpowiedziała, że nie może pomóc, nie zna tych obiektów, nie są w jej zakresie obowiązków, jest gotowa do pracy w swoim regionie, gdzie przejęła jeden obiekt w G. i jeden w S.. W dniu 15 grudnia 2016 r. A. R. wskazała powódce, że zakres obowiązków został jej przekazany pismem z 31 marca 2016 r. Powódka odpowiedziała powołując się na swoje pisma z 18 kwietnia i 20 czerwca 2016 r.

W dniu 15 lutego 2017 r. A. R. zwróciła się do powódki o sporządzenie projektu pisma w sprawie obiektu Spółdzielni (...) w C., także znajdującego się na liście obiektów do przejęcia przez powódkę. Następnego dnia powódka przesłała projekt, jednak dodała, że ciężko jej służyć pomocą, ponieważ nie zna tej lokalizacji i w dalszym ciągu czeka na przekazanie jej obowiązków sprzed ciąży. Po zwróceniu uwagi, że jest to obiekt w rejonie powódki, powódka w dniu 20 lutego 2017 r. odpowiedziała, że oficjalnie nie przejęła tej lokalizacji, czeka na przekazanie lokalizacji z regionu, którym się wcześniej zajmowała, przejęła dwie lokalizacje – w G. i S., pozostałe lokalizacje nie są w jej regionie i jeśli wykonała jakąś pracę, to tylko w ramach pomocy w dziale. Ostatecznie pismo w dniu 21 lutego 2017 r. sporządziła A. R., wskazując siebie, a nie powódkę, jako osobę kontaktową w tej sprawie.

W dniu 30 marca 2017 r. powódka otrzymała negatywną ocenę efektywności pracy za rok 2016.

W dniu 4 kwietnia 2017 r. powódka mailowo powiadomiła pracownicę franszyzy W. D., z którą miała się spotkać tego dnia w W., że od kilku dni jest chora i nie przyjedzie. Na spotkaniu miała być obecna także A. R., która o odwołaniu spotkania przez powódkę dowiedziała się dopiero w drodze z Ł. do W., telefonicznie od W. D.. Powódka nie zadzwoniła z tą informacją do A. R., co zapobiegłoby jej niepotrzebnemu wyjazdowi z Ł..

W dniu 4 maja 2017 r. powódka otrzymała polecenie wypełnienia do następnego dnia tabeli dotyczącej obiektów franszyzowych, ze wskazaniem, że dane o umowach znajdzie na dysku sieciowym. W tabeli miały się znaleźć daty otwarcia lokali, informacje, czy dany lokal ma audyt techniczny, dane kontaktowe – numery telefonów, adresy e-mail. W dniach 23 maja i 5 czerwca 2017 r. polecenie zostało ponowione. Powódka nie zgłosiła przełożonej, że napotyka trudności z uzyskaniem tych danych.

W dniu 11 maja 2017 r. powódka została poproszona o kontakt z właścicielem obiektu w W. w sprawie zgody na koncesję na sprzedaż alkoholu. Powódka powinna w tej sprawie zatelefonować lub skontaktować się mailowo, uzyskując pozytywną lub negatywną odpowiedź. Powódka nie wykonała tego polecenia. Nie zgłosiła przełożonej, że napotyka na przeszkody w kontakcie z właścicielem.

W dniu 25 maja 2017 r. powódka została poproszona przez A. R. o sporządzenie pisma w sprawie remontu obiektu Spółdzielni (...) w C.. Wcześniej powódka wraz z A. R. uczestniczyła w spotkaniu dotyczącym tej sprawy i wiedziała, jakie kwestie powinny zostać poruszone w piśmie. Powódka sporządziła pismo niezgodnie z ustaleniami, wobec czego mailem z 5 czerwca 2017 r. została zobowiązana do jego poprawienia i odesłania tego samego dnia. W dniu 7 czerwca 2017 r. prośba została ponowiona, z podkreśleniem, że sprawa jest pilna i wskazaniem, że w piśmie należy ustosunkować się do audytu i określić termin przeprowadzenia prac naprawczych. Ostatecznie A. R. sama poprawiła pismo i w dniu 12 czerwca 2017 r. przekazała je powódce do skopiowania i wysłania do Spółdzielni. Powódka zwlekała z wysłaniem pisma i nie sporządziła jego kopii.

W dniu 6 czerwca 2017 r. powódka otrzymała pismo od administracji osiedla (...) w W., wyznaczające termin do 23 czerwca 2017 r. na negocjacje stawki czynszu.

W dniu 9 czerwca 2017 r. A. R. poleciła powódce zebranie potrzebnych informacji o kosztach obiektu i ustalenie terminu spotkania w sprawie negocjacji stawek czynszu. Powódka tego samego dnia zwróciła się do pracownicy

księgowości E. G. o wykaz kosztów lokalizacji, jednak nie otrzymała odpowiedzi. Nie skontaktowała się w tej sprawie z innymi osobami, nie zasygnalizowała problemów. Ponieważ termin negocjacji upłynął, powódka nie umówiła spotkania.

W dniu 29 czerwca 2017 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Tego dnia powódka normalnie wykonywała pracę. Nie sygnalizowała złego samopoczucia. Po zapoznaniu się z wypowiedzeniem powódka odmówiła pokwitowania odbioru dokumentu, a następnie udała się do lekarza i uzyskała zaświadczenie o niezdolności do pracy od 29 czerwca 2018 r. do 9 lipca 2017 r.

Jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał niestaranne, niesumienne i nieterminowe wykonywanie pracy oraz nierealizowanie powierzonych zadań.

Przykładowo wskazano:

- nie przekazanie do dnia wypowiedzenia kompletnie uzupełnionej tabeli dotyczącej lokali franszyzowych, upływ miesiąca od wyznaczonego ostatecznego terminu na wykonanie zadania i brak sygnalizowania problemów, które wpłynęły na możliwość i terminowość wykonania zadania,
- nie pilotowanie sprawy negocjacji stawki czynszu dotyczącej lokalu w W. przy ul. (...), wobec czego wyznaczony termin na negocjacje upłynął bezskutecznie 23 czerwca 2017 r.,
- niestaranne wykonanie zadania opracowania i wysłania pisma do (...) Hutnik w C.,
- nie poczuwanie się do załatwienia zadania związanego z uzyskaniem zgody właściciela lokalu w W. na sprzedaż alkoholu i opieszałość w zajęciu się tą sprawą, gdyż temat został powódce przekazany w dniu 11 maja 2017 r. i do 2 czerwca 2017 r. powódka nie zajęła się sprawą.

Wskazano też widoczny brak zaangażowania w wykonywanie pracy, trudności we współpracy z powódką, brak samodzielności i inicjatywy oczekiwanej na stanowisku menedżera, konieczność upominania, szczegółowego instruowania, niezastosowanie się do obowiązku corocznego złożenia deklaracji niezależności, wobec czego zaufanie pracodawcy do powódki zostało podważone.

Wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło 8.269 złotych.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd dał wiarę zeznaniom świadków C. S., A. K. i A. R., które korespondowały wzajemnie ze sobą i z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności z treścią korespondencji z powódką na temat powierzanych jej zadań.

Prawdziwość dołączonych do akt dokumentów nie była kwestionowana. Powódka zarzuciła niedokładności w zestawieniach zmian obiektów obsługiwanych przez powódkę przed ciążą i po powrocie do pracy, ograniczały się one jednak do pojedynczych lokalizacji i nie wpływały zasadniczo na wynikającą z nich ocenę obciążenia obowiązkami.

Sąd dał wiarę powódce w zakresie faktów niespornych, potwierdzonych przez świadków i dołączoną dokumentację. Wiarygodnie powódka przedstawiła kwestie związane z jej codziennymi obowiązkami, organizacją pracy asset menedżera, bezczynnością w okresie pierwszych miesięcy po powrocie do pracy („od lutego do czerwca nic nie robiłam”). Sąd wyprowadził jednak z podawanych przez powódkę faktów odmienne wnioski niż wysuwane przez powódkę.

Za niewiarygodne Sąd uznał twierdzenia powódki odnośnie przyczyn usprawiedliwiających wytknięte jej w wypowiedzeniu uchybienia obowiązkom pracowniczym.

Jako podstawę swojego oporu przed objęciem innych obiektów niż obsługiwane przed okresem nieobecności i jako przyczynę konsekwentnego żądania przydzielenia ponownie tych samych lokalizacji, powódka wskazywała przeciwwskazania lekarskie do wykonywania pracy w terenie, jednak uzyskała od lekarza medycyny pracy zaświadczenie o zdolności do pracy. Ponadto powódka powoływała się na utrudnienia wobec sprawowania opieki nad małym dzieckiem. Stanowisko powódki w tej części jest jednak niekonsekwentne. Ilość obsługiwanych obiektów (25) i miejscowości (8) po zmianach była bowiem pod względem ilości wyjazdów korzystniejsza dla powódki niż ilość obiektów (70) i miejscowości (40) przez ciężą. W poprzednim zakresie lokalizacji powódka obsługiwała między innymi S., gdzie, jak wskazywała, z uwagi na czas dojazdu w jedną stronę nocowała i wracała następnego dnia. Dojazd do S. zajmuje około 4,5 godziny, czyli jest podobny do czasu dojazdu do K.. Powódka nie umiała logicznie wyjaśnić, dlaczego region ze S. uważa do dogodniejszy pod względem dojazdów od rejonu z K.. Jednocześnie powódka przyznawała, że w praktyce, przy obsłudze odległych obiektów franszyzowych nie musiała osobiście jechać do danej miejscowości, gdyż w wykonaniu czynności na miejscu mogła posiłkować się pracownikami zatrudnionymi w danym regionie przy obiektach niefranszyzowych. Wówczas wystarczające było pilotowanie danego zadania z miejsca pracy w biurze w T., np. skontaktowanie się z właścicielem obiektu lub agentem i działem franszyzy, przygotowanie niezbędnej dokumentacji, umówienie spotkania. Znaczące zmniejszenie się ilości wyjazdów służbowych obiektywnie obrazują przedstawione dane o przebiegu samochodu służbowego powódki.

Powódka podnosiła także argumenty o braku wsparcia ze strony przełożonych, którzy nie udzielili jej wskazówek co do zakresu obowiązków w nowym regionie. Nie jest to wiarygodna przyczyna niewykonywania zadań przez powódkę, gdyż będąc wieloletnim pracownikiem działu asset (od 2009 roku) powódka doskonale wiedziała, czym zajmuje się asset menedżer w odniesieniu do powierzonych mu obiektów. Jako przejaw braku wystarczającej wiedzy potrafiła powołać jedynie brak spotkania z działem franszyzy, to, że nie wiedziała gdzie mieści się ten dział i z kim ma się kontaktować. Jednocześnie powódka przyznała, że miała kontakt z pracownicą działu franszyzy W. D.. Jest zatem oczywiste, że mogła od niej dowiedzieć się, gdzie znajduje się dział, kto i za co jest w nim odpowiedzialny, a nawet umówić się na spotkanie, jeśli widziała taką potrzebę. Natomiast w korespondencji ze swoimi przełożonymi powódka ani razu nie wskazała na brak wiedzy w zakresie kontaktu z działem franszyzy. Odmawiając przejścia odpowiedzialności za nowe obiekty powtarzała jedynie swoje żądania przywrócenia poprzedniego regionu.

Nie były wiarygodne zeznania powódki co do przyczyn niewłaściwego sporządzenia pisma do Spółdzielni (...) w C. w maju 2017 r. Powódka twierdziła, że nie miała polecenia, aby w piśmie zawrzeć informacje, które ostatecznie opisała A. R.. Jest to sprzeczne z wiarygodnymi zeznaniami A. R.. Ponadto, nawet gdyby w chwili wydania polecenia powódka nie zrozumiała dokładnych wytycznych przełożonej, to znajdowały się one w poleceniu uzupełnienia pisma, którego to polecenia powódka nie wykonała. Tłumaczenie powódki, że nie mogła tego zrobić, ponieważ nie знаła obiektu, nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż powódka powinna się z tym obiektem i jego problemami zapoznać już w lutym 2016 r., kiedy obiekt został jej przydzielony, a poza tym uczestniczyła w spotkaniu, którego dotyczyło przedmiotowe pismo.

To samo dotyczy zeznań powódki w zakresie braku wiedzy o danych, które miała umieścić w tabeli obiektów franszyzowych. Tę wiedzę powódka miała obowiązek pozyskiwać od lutego 2016 r. Także tłumaczenie, że nie poprosiła o dane innych pracowników, bo chciała udowodnić, że sama da sobie radę, są nielogiczne, gdyż takie podejście nie mogło zaowocować wykonaniem polecenia. Powódka udowodniła jedynie, że nie zależało jej na wykonaniu zadania.

Powódka twierdziła też, że zabiegała o uzyskanie danych niezbędnych do negocjacji stawki czynszu w W.. Twierdziła, że wielokrotnie próbowała się skontaktować z E. G.. Przeciwno zaangażowaniu powódki w tę sprawę świadczy poprzestanie na nieskutecznych próbach kontaktu z jedną osobą, z pominięciem innych pracowników, na przykład współpracowników lub przełożonych E. G.. Pracownik rzeczywiście zaangażowany w sprawę nie czekałby bezczynnie na upływ terminu negocjacji, bez zasygnalizowania problemu swoim przełożonym.

Także zeznania powódki w kwestii podjętych przez nią kroków w celu uzyskania od właściciela lokalu oświadczenia co do zgody na sprzedaż alkoholu i napotkane przeszkody nie są wiarygodne. Nie znajdują odzwierciedlenia w korespondencji mailowej obrazującej chronologię działań powódki.

Powódka nie potrafiła wyjaśnić, dlaczego odmówiła podpisania nowej deklaracji niezależności.

Na wniosek pełnomocnika pozwanych Sąd pominął dowód z przesłuchania ich przedstawicieli.

Powódka odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę, wnosząc o przywrócenie do pracy.

Zgodnie z art. 30 §4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Na mocy art. 45 §1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania

z pracownikami umów o pracę, służący pracodawcy do realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań (por. wyrok SN z 2.10.1996, I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163). Pracodawca ma prawo doboru pracowników realizujących jego działalność, przy uwzględnieniu specyfiki działalności (wyrok SN z 2.10.2002, I PKN 374/01, OSNP wkładka 2003/5/4). Przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna i rzeczywista, nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok SN z 4.12.1997, I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Wadliwość wypowiedzenia w niniejszej sprawie mogła polegać bądź na fikcyjności przyczyn rozwiązania umowy, zamieszczonych w wypowiedzeniu, bądź na odwołaniu się do przyczyn istniejących, jednak niewystarczających do rozwiązania stosunku pracy.

W świetle zebranego materiału dowodowego fakty wskazane jako przyczyny wypowiedzenia potwierdziły się i Sąd uznał, że uzasadniają one rozwiązanie umowy o pracę. Mimo wielokrotnych próśb przedłożonych powódka nie podporządkowała się przedstawionemu zakresowi obowiązków. Zaniechała zapoznania się z przydzielonym obiektami, odmawiała wykonywania poleceń dotyczących obiektów leżących poza dotychczasowym regionem lub wykonywała te polecenia opieszale i bez zaangażowania. Wszystkie przykładowo wskazane sytuacje, stanowiące podstawę takiej oceny pracy powódki znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków i załączonej korespondencji. Dodatkowo bez żadnej racjonalnej przyczyny powódka odmówiła złożenia aktualnej deklaracji niezależności, co potwierdza problemy we współpracy z pracodawcą.

Dodatkowo wskazać należy, iż podnoszona przez powódkę okoliczność, że w dniu wręczenia wypowiedzenia przebywała na zwolnieniu lekarskim nie polegała na prawdzie. Zaświadczenie o niezdolności do pracy zostało bowiem wystawione dopiero po zapoznaniu się przez powódkę z wypowiedzeniem i po opuszczeniu przez nią biura. Powódka w dniu

29 czerwca 2017 r. stawiała się do pracy i wykonywała swoje obowiązki, nie była więc „w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy”, co skutkowało ochroną przez wypowiedzeniem umowy przewidzianą w przepisie art. 41 k.p. Gdyby powódka dysponowała zwolnieniem lekarskim już wcześniej i nie stawiała się w tym dniu do pracy, wówczas Sąd oceniałby prawidłowość złożonego wypowiedzenia także pod kątem przepisu art. 41 k.p., przewidującego ochronę pracownika nieobecnego z powodu niezdolności do pracy.

W tych okolicznościach żądanie przywrócenia do pracy podlegało oddaleniu, na podstawie art. 45 §1 k.p. a contrario.

Powódka domagała się od pozwanej także zapłaty zadośćuczynienia z tytułu stosowanego mobbingu, powołując się na przepis art. 94³ §§ 1-3 k.p.

Zgodnie z art. 94³ §2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Aby dane działanie lub zachowanie mogło być zakwalifikowane jako mobbing, powinno charakteryzować się następującymi cechami:

- a) dotyczyć pracownika lub być skierowane przeciwko niemu,
- b) polegać na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika,
- c) wywoływać u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- d) powodować lub mieć na celu poniżenie albo ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (takie przesłanki wyróżnia np. B. Bury, Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu, MPPR. 2007, nr 2; M. Zych, Normatywna definicja mobbingu, MPPR. 2006, nr 4; A. Abramowska, M. Nałęcz, Prawna regulacja mobbingu, MPPR. 2004. nr 7; D. Dörre-Nowak, Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika, C.H.Beck, Warszawa 2005, s. 253).

Na tle ustawowej definicji mobbingu podkreśla się też, że do uznania określonego zachowania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ §2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (B. C., Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego, (...). 2008, nr 10; wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNAPiUS 2008/1-2/12).

W wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08 (OSNP 2010, nr 9-10, poz. 114) Sąd Najwyższy wskazał, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz 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. Ponadto izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeżeli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu.

Z kolei w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07 (OSNP 2008, nr 11-12, poz. 312) znajdujemy istotną wskazówkę, że nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet, jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Jak przyjął Sąd Najwyższy w referowanym orzeczeniu, nawet gdy działania pracodawcy, skierowane przeciwko prawom pracowniczym miały charakter powtarzalny, a część z nich została zakwalifikowana jako przestępstwo umyślne popełnione na szkodę pracownika z zamiarem

bezpośrednim, kierunkowym, to jednak, bez wykazania określonego w ustawie celu tego działania, brak podstaw do jego kwalifikowania jako mobbingu.

Nie budzi również żadnych wątpliwości, że wymienione przesłanki muszą wystąpić łącznie, a brak którejkolwiek z nich eliminuje możliwość przypisania stosowania mobbingu (wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNAPiUS 2006/21-22/ 321, wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNAPiUS 2008/1-2/12) oraz, że ciężar ich wykazania spoczywa na pracowniku. Ustawodawca nie zamierzał bowiem przypisać konsekwencji prawnych przewidzianych w art. 94³ §2 k.p. każdemu, nawet bardzo uciążliwemu i przykremu dla pracownika, negatywnie nacechowanemu zachowaniu pracodawcy, a jedynie takiemu, które wyrzuci realną szkodę w sferze pracowniczej. Każde działanie, które nie odniesie takiego skutku nie może być klasyfikowane jako mobbing, choćby polegało na ewidentnym naruszeniu zasad dobrego wychowania, dóbr osobistych pracownika, a nawet (w skrajnych sytuacjach) wypełniało definicję czynu karalnego. Pracownikowi pokrzywdzonemu w taki sposób przysługiwać będą inne środki prawne niż te, które wynikają z ustalenia, iż doszło do stosowania mobbingu.

Zgodnie z art. 94³ §3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Zdaniem Sądu, w przedmiotowej sprawie nie została spełniona przesłanka mobbingu w postaci jakiegokolwiek nękania pracownika. Nie miało miejsce poniżanie ani ośmieszanie pracownika, izolowanie ani wyeliminowanie z zespołu współpracowników lub zastraszanie. Nie nastąpił też skutek w postaci wywołania u powódki zaniżonej oceny przydatności zawodowej.

Twierdząc, iż była obiektem mobbingu, powódka ani w pozwie, ani w dalszym toku procesu, nie wskazała na żadne tego typu okoliczności. Powoływała jedynie fakt zmiany jej zakresu obowiązków poprzez zmianę listy obiektów i „zmuszanie” do przejęcia nowych lokalizacji. Wskazać należy, że działanie pracodawcy w tym zakresie nie było bezprawne. Zmiana lokalizacji obiektów nie wpływała na rodzaj obowiązków powódki, który pozostał niezmienny i mieścił się w zakresie dotychczasowego stanowiska pracy asset menedżera. Pod względem ilości koniecznych wyjazdów w teren nowa lista obiektów była dla powódki nawet bardziej dogodna, gdyż nastąpiło jednoczesne znaczące zmniejszenie ich liczby, przy możliwości korzystania z pomocy osób pracujących na terenie bardziej odległych lokalizacji.

Sposób powierzenia powódce nowych obowiązków także nie miał charakteru mobbingowania. Powódka była grzecznie (i nieskutecznie) proszona o ich przejęcie, za każdym razem uprzejmie zwracano się do niej o wykonanie zadania w danej lokalizacji. Naciski na przejęcie obiektów i wywiązanie się z obowiązków z nimi związanych nie przybierały form odbiegających od ogólnie przyjętych zasad poszanowania godności pracownika.

Roszczenie wywodzone przez powódkę z zarzutu mobbingu także zatem podlegało oddaleniu, na podstawie art. 94³ §3 k.p. a contrario.

Kolejne żądanie powódka opierała na przepisie art. 18^{3d} k.p., przewidującym prawo pracownika do odszkodowania w razie naruszenia przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, przewidzianego w art. 18^{3a-b} k.p.

Zgodnie z art. 18^{3b} §1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Prawo do odszkodowania przewidzianego w art. 18^{3d} k.p. nie jest zależne od poniesienia przez pracownika szkody. Jeżeli jednakże poniósł on szkodę, to jej wysokość jest kryterium ustalenia wysokości odszkodowania na zasadzie art. 361 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (por. Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, Zakamycze, 2006, wyd. V).

Zgodnie z art. 18^{3a} k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie

w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, przy czym dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy, a dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Ciężar dowodu, iż istnieją obiektywne powody dla traktowania określonego pracownika w sposób odbiegający od zasad obowiązujących inną grupę pracowników spoczywa na pracodawcy (art. 18^{3b} §1 k.p.).

Powódka dla uzasadnienia żądania związanego z zarzutem dyskryminacji wskazała w pozwie, że pracodawca celowo nie uwzględnił w podziale obowiązków jej sytuacji osobistej związanej z niepełnosprawnością i rodzicielstwem. Z treści tego uzasadnienia wynika więc, że powódka w istocie dopatrywała się pokrzywdzenia przez pracodawcę nie w odmiennym (gorszym) jej traktowaniu ze względu na niepełnosprawność i rodzicielstwo, ale przeciwnie, domagała się odmiennego (lepszego) potraktowania z tych przyczyn, twierdząc, że była traktowana tak, jakby nie była osobą niepełnosprawną i matką. Powódka nie twierdziła, że była w jakikolwiek sposób potraktowana mniej korzystnie od innych pracowników – pełnosprawnych i niebędących rodzicami.

Samo uzasadnienie żądania odszkodowania opartego na przepisie art. 18^{3d} k.p. jest więc zaprzeczeniem temu, iż powódka była obiektem dyskryminacji.

Dopiero w toku postępowania powódka wytoczyła argument w postaci otrzymania samochodu służbowego niższej klasy (F. (...)) niż użytkowane przez jej kolegów z działu asset (F. (...)).

Na okoliczność prawidłowości przydziału samochodu służbowego pracodawca przedstawił dokument wewnętrznej procedury „Polityka przydzielania i korzystania

z samochodów służbowych” wraz z załącznikiem, z których wynika, że otrzymany przez powódkę samochód był zgodny z obowiązującymi regulacjami. Podkreślić trzeba przy tym, że przełożeni powódki nie byli przeciwni jej wnioskowi o zmianę samochodu, jednak brakowało nowych samochodów, aby wymienić samochód powódce, co wynika z załączonej korespondencji. Bezsporne też było, że kategoria samochodu służbowego zależała od przewidywanej ilości i długości podróży służbowych, która w przypadku powódki przy nowym zakresie obowiązków była znacznie mniejsza niż u typowego asset menedżera, zajmującego się obiektami niefranszysowymi. Wynika to wyraźnie z porównania średniej miesięcznej ilości kilometrów przejeżdżanych przez powódkę przed ciążą i po powrocie do pracy. Pomijając zatem fakt, że samochód przydzielony powódce mieścił się w przedziale tej samej kategorii stanowisk, co wnioskowany przez nią F. (...), uznać trzeba, iż mniejsze obciążenie powódki wyjazdami służbowymi uzasadniało przekazanie jej nieco mniej komfortowego pojazdu, do czasu, kiedy byłaby możliwa jego

wymiana na nowy. Istniały zatem obiektywne powody, dla których powódka otrzymała do dyspozycji samochód marki F. (...).

W tym stanie rzeczy także zarzut dyskryminacji powódki nie potwierdził się w toku postępowania i żądanie na nim oparte podlegało oddaleniu na podstawie art. 18^{3d} k.p. a contrario.

Wobec oddalenia wszystkich roszczeń powódki, zachodziły podstawy do obciążenia jej kosztami procesu w myśl art. 98 k.p.c.

Mając jednak na względzie sytuację rodzinną i finansową powódki, samotnie wychowującej dziecko i utrzymującej się z jedynie z renty, Sąd na zasadzie art. 102 k.p.c. postanowił nie obciążać jej kosztami procesu. Koszty te, w związku z wartością przedmiotu sporu i występowaniem w sprawie dwóch pozwanych byłyby rażąco wysokie w porównaniu z możliwościami finansowymi powódki.

W apelacji od powyższego wyroku powódka zarzucała:

1. naruszenie przepisu art. 41 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i zastosowanie,
2. naruszenie art. 30 par. 4 k.p. oraz art. 45 par. 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i zastosowanie,
3. nie rozstrzygnięcie istoty sporu oraz oparcie się o fakty i dowody nie pozwalające na jej należytą ocenę oraz pominięcie faktów i dowodów wskazujących wprost na istotę oraz jej przyczyny i skutki,
4. naruszenie art. 94 par. 1-3 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie,
5. naruszenie art. 18 (3d) k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie,
6. naruszenie art. 227 i 233 k.p.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie,
7. naruszenie art. 6 k.c. oraz art. 230 k.p.c. poprzez ich pominięcie przy orzekaniu oraz ich niewłaściwe zastosowanie.

Wskazując na powyższe zarzuty powódka wnosiła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienie powództwa lub uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy w Toruniu. Nadto powódka wnosiła o zwolnienie od kosztów sądowych w tym od opłaty od apelacji w całości oraz o zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania.

Pozwane reprezentowane przez pełnomocnika procesowego wnosili o oddalenie apelacji powódki i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanych kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według końcowego zestawienia, a w razie jego nie złożenia według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powódki nie zasługiwała na uwzględnienie i jako taka podlegała oddaleniu.

Wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy, nie narusza prawa materialnego ani przepisów proceduralnych, które by skutkowały nieważnością postępowania. Sąd Rejonowy przy tym przeprowadził bardzo staranne, szerokie postępowanie dowodowe, na podstawie którego poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne oraz należycie wykazał okoliczności przemawiające za oddaleniem powództwa. Sąd I instancji nie naruszył ani przepisów prawa procesowego ani prawa materialnego. Ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy, Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne.

Żaden z podniesionych przez powódkę zarzutów apelacyjnych nie zasługiwał na uwzględnienie, zarówno z punktu widzenia poprawności postępowania dowodowego jak i ocen i wniosków z materiału dowodowego i interpretacji przepisów prawa materialnego.

Odnosząc się do pierwszych z tych zagadnień należy stwierdzić, że powódka błędnie wywodzi, że Sąd Rejonowy nie uwzględnił jej żądania wobec naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Zarzut ten nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w konkretnej sprawie wyraża istotę sadzenia w części dotyczącej ustalenia faktów, tj. rozstrzygnięcia spornych kwestii na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z dowodami. Powinna ona odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wskazania, że brak jest powiązania, w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebrany materiał dowodowy, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd; nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jak wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 159/2004. OSNP 2005/17 poz. 267; uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r. IV KKN 1316/2000). Skutecznie postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga przy tym wskazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania, lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (tak SN w orz. z 6 listopada 1998 r., V CK 17/2000, „Wokanda” 2000, nr 7, poz. 10, i z 5 sierpnia 1999r., II UKN 76/99, OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 732).

Strona powodowa nie wykazała aby ocena materiału dowodowego była obarczona brakiem wszechstronności i logiczności.

Sąd Okręgowy podziela ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Rejonowy.

Powódka czyniąc zarzut oparcia wyroku na zeznaniach świadków pozwanego twierdzi, że „osoby te co do zasady z racji podległości oraz zaangażowania w sprawę nie są wiarygodne oraz broniły swojego interesu i pozycji u pozwanego, co powoduje, że opieranie się na ich zeznaniach przy wydaniu wyroku jest błędem”.

Powódka nie wyjaśnia jednak ani o jaką podległość chodzi, ani nie wskazuje jaki interes w niniejszej sprawie mieli przesłuchiwani świadkowie. Nie wskazuje też powódka żadnych faktów, które w zeznaniach świadków odbiegałyby od zgromadzonych w sprawie dowodów.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy brał pod uwagę wszystkie zgromadzone dowody zarówno w postaci dokumentów jak i zeznań świadków.

Sąd Rejonowy odniósł się do wskazanej w wypowiedzeniu powódce przyczyny wypowiedzenia.

W szczególności należy wskazać, że powódka po powrocie z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego nie chciała przyjąć nowego zakresu obowiązków. Od dnia 1 lutego 2017 r. do daty otrzymania wypowiedzenia w dniu 29 czerwca 2017 r. powódka pisała maile do przełożonych o powierzenie jej obowiązków jaki wykonywała przed urlopem. W zasadzie to powódka nie otrzymała innego zakresu obowiązków po powrocie z urlopu a

jedynie do obsługi wyodrębnione z regionów lokalizacji franszysowe. Było ich znacznie mniej niż przed urlopem bo 25 w 8 miejscowościach, z tego 18 w W., po 1 w S., P., O., W., K., K. i C.. Zadania z opieką nad tymi obiektami były tożsame z tymi, jakie powódka wykonywała przed urlopem. Obiekty te generowały nadto mniej problemów technicznych.

Ich obsługa najczęściej ograniczała się do ich przekazywania i odbierania. Miała przy tym możliwość korzystania z pomocy asystentów menadżerów stale wykonujących obowiązki w danej miejscowości. Powódka nawet nie zapoznała się z przydzielonymi obiektami. Odmówiła też bez podania przyczyny złożenia aktualnej deklaracji niezależności.

Sąd Rejonowy odniósł się też do przykładowo wymienionych sytuacji niestaranego, czy nieterminowego wykonywania zadań wskazanych w piśmie pozwanej o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Każda z tych okoliczności analizowana oddzielnie czy też wszystkie razem wzięte mogły stanowić podstawy do uznania, że powódka nie wykonywała swoich obowiązków w taki sposób jak oczekiwała to pozwana.

Zebrany materiał dowodowy w sprawie pozwalał na uznanie, iż wskazane na piśmie pozwanej przyczyny rozwiązania umowy były rzeczywistymi przyczynami i uzasadniały rozwiązanie umowy z powódką. Z tego względu Sąd Rejonowy trafnie uznał, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy podlegało oddaleniu.

Pozwana wypowiadając powódce umowę o pracę nie naruszyła też art. 41 k.p. W dniu wręczenia wypowiedzenia powódka była obecna w pracy. Nie skarżyła się, że jej coś dolega, że jest chora. Do lekarza udała się dopiero po zakończeniu pracy i chociaż otrzymała zwolnienie lekarskie na ten dzień to nie można uznać, że podlegała ochronie. Wręczenie wypowiedzenia nie nastąpiło bowiem „w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy”. Powódka była w tym dniu obecna w pracy i pracę świadczyła.

Nie są zasadne również dalsze zarzuty naruszenia prawa materialnego a w szczególności art. 94³ § 1-3 k.p. i art. 18^{3d} k.p.

Zgodnie z treścią art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Sąd Rejonowy trafnie uznał, że w rozpoznawanej sprawie nie spełniły się przesłanki mobbingu, Powódka nie wykazała, że była nękana, zastraszana, poniżana i izolowana czy eliminowana z zespołu pracowników. Nie nastąpił też skutek w postaci wywołania u powódki zaniżonej przydatności zawodowej. Nie można bowiem uznać aby zmiana zakresu czynności poprzez zmianę terenu i obiektów, które powódka miała obsługiwać stanowiła działanie mobbingowe. Powódce zmieniono zakres czynności, uczyniono to w sposób przyjęty u pozwanej, wielokrotnie ją proszono, w sposób grzeczny. Przy czym zmiana zakresu czynności nie spowodowała większego obciążenia powódki jak i nie spowodowała obniżenia wynagrodzenia.

Skoro powódka nie wykazała aby w jakikolwiek sposób była mobbingowana to jej żądanie zadośćuczynienia z tego tytułu należało oddalić. Trzeba jeszcze w tym miejscu zaznaczyć, że powódka nie wykazała aby doznała rozstroju zdrowia z powodu mobbingu. Powódka jest wprawdzie osobą niepełnosprawną od 28 maja 2014 r. i pobiera rentę. W tym czasie od 31 stycznia 2014 r. powódka pobierała zasiłek macierzyński.

Co do zarzutu dyskryminacji to, zgodnie z art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym

wymiarze czasu pracy, a równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z wyżej wymienionych przyczyn.

Stosowanie do treści art. 18^{3d} k.p. 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.

Powódka ani w pozwie ani w toku postępowania przed Sądem Rejonowym nie przytoczyła okoliczności, które uzasadniałyby istnienie dyskryminacji. Powódka wskazała, że pozwana w podziale obowiązków nie uwzględniła jej sytuacji rodzinnej i niepełnosprawności. Nie twierdziła jednak, że była traktowana mniej korzystnie od innych pracowników z tego tytułu. Z twierdzeń powódki wynikało wręcz coś odmiennego, a mianowicie że z tego właśnie powodu powinna być lepiej traktowana. Podnoszone zaś w toku postępowania okoliczność, że otrzymała samochód służbowy niższej klasy (F. (...)) niż koledzy z działu asset (F. (...)) w żadnym razie nie może świadczyć o dyskryminacji. W tym stanie rzeczy również nie było zasadne i to żądanie powódki.

Mając na uwadze powyższe apelacja powódki na mocy art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono po myśli art. 102 k.p.c., który upoważnia sąd orzekający do zaniechania obciążania kosztami strony przegrywającej proces, o ile zajdzie „szczególnie uzasadniony wypadek”. Ustawodawca nie sprecyzował przy tym powyższego pojęcia, wobec czego wymóg ustalenia i zbadania czy w danej sprawie ma on miejsce spoczywa każdorazowo na sądzie, który winien wziąć wówczas pod uwagę całokształt okoliczności sprawy (po. np. postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2007 r., sygn.. akt: V CSK 292/06; LEX nr 439151).

W doktrynie i orzecznictwie wykształcono stanowisko, iż do „szczególnie uzasadnionych wypadków” zalicza się zarówno okoliczności procesowe jak i pozaprocesowe, związane z sytuacją osobistą i materialną strony, które powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego, w świetle których uzasadniona jest ocena, że chodzi o wypadek szczególnie uzasadniony. Przyjmuje się przy tym, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia na podstawie art. 102 k.p.c. – od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego (por. wyrok w Łodzi z dnia 21 listopada 2013 r., I ACa 672/13; wyrok SA w Katowicach z dnia 30 sierpnia 2013 r., I ACa 449/13).

Do „okoliczności procesowych” zalicza się z kolei okoliczności związane z przebiegiem postępowania, w tym podstawę oddalenia żądania (cofnięcia pozwu), zgodność zamiarów stron w sprawach dotyczących stosunku prawnego, który może być ukształtowany tylko wyrokiem, szczególną zawisłość lub precedensowy charakter sprawy albo subiektywne przekonanie powoda co do zasadności zgłoszonego roszczenia – trudne do zweryfikowania a limine, a ponadto sposób prowadzenia procesu przez stronę przegrywającą (por. postanowienie SN z dnia 26 września 2012 r., II CZ 95/12; wyrok SA w Katowicach z dnia 18 lipca 2013 r., I ACa 447/13, wyrok SA w Gdańsku z dnia 30 października 2012 r., III APa 21/12). Przeciwno sięgnięciu do art. 102 k.p.c. przemawiają natomiast opozycyjne negatywne przesłanki procesowe w postaci niewłaściwego lub oczywiście nielojalnego względem przeciwnika procesowego lub Sądu sposobu prowadzeniu procesu przez stronę, która przegrała sprawę, np. podejmowanie przez nią działań mających na celu zwiększenie kosztów procesów dowodowych), usiłowanie wprowadzania Sądu w błąd itp. (po. Postanowienie SN z dnia 20 grudnia 1973 r., sygn.. akt: II CZ 210/73; LEX nr 7366).

W ocenie Sądu Okręgowego, w okolicznościach niniejszej sprawy, zachodziły przesłanki zwolnienia powódki z obowiązku zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przeciwnikowi procesowemu za instancję odwoławczą.

Wprawdzie Sąd Rejonowy bardzo szczegółowo i w sposób zrozumiały uzasadnił swoje rozstrzygnięcie a mimo to powódka wystąpiła z apelacją do sądu drugiej instancji. Jednakże powódka działała w procesie bez pełnomocnika

procesowego. Mogła czuć subiektywnie przekonanie o zasadności swoich roszczeń. Nadto jest osobą mającą małe dziecko, otrzymuje rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy w kwocie 1750 zł.

W sprawie występowały dwa podmioty pozwane co przyczyniło się do zwiększenia kosztów zastępstwa. Jednakże ta okoliczność nie była zawiniona przez powódkę albowiem w pozwie wskazała właściwego pracodawcę tj. C. Siedziba w W.. Dołączone zaś dokumenty wskazywały na (...) Spółka z o.o. w W.. Obie pozwane mają siedzibę w tym samym miejscu. Po doręczeniu błędnie odpisu pozwu właściwa pozwana nie zwróciła uwagi Sądowi na powyższe uchybienie, udzielając odpowiedzi na pozew. W tych okolicznościach zachodziły przesłanki nie obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego również za instancję odwoławczą.

/-/ SSR (del.) J. Litowski /-/ SSO D. Jarosz-Czarcińska /-/ SSO D. Domańska