

Sygn. akt IV P 116/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 stycznia 2020 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Dariusz Rams
Ławnicy:	Maria Stal – Jaskierska, Stanisław Wasiluk
Protokolant:	st. sekr. sądowy Krystyna Olekszyk - Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 14 stycznia 2020 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) spółce z o.o. w N. S.

o zapłatę odszkodowania oraz zadośćuczynienia

I. Zasądza od strony pozwanej Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) spółki z o.o. w N. S. na rzecz powódki K. K. kwoty:

- 11 962 zł (jedenaście tysięcy dziewięćset sześćdziesiąt dwa złote) tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 13 grudnia 2018 r. do dnia zapłaty,

- 10 000 zł (dziesięć tysięcy złotych) tytułem zadośćuczynienia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 26 listopada 2019 r. do dnia zapłaty;

II. Oddała powództwo w pozostałym zakresie;

III. Zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1 800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 116/18

## UZASADNIENIE

wyroku z 14 stycznia 2020 roku

W ostatecznie sprecyzowanym żądaniu skierowanym przeciwko stronie pozwanej powódka wniosła o:

a) zasądzenie kwoty 11 962 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu poprzez odmowę zatrudnienia (k.55);

b) zasądzenie kwoty 11 962 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (k.55);

c) zasądzenie kwoty 10 000 złotych tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych (k.398);

d) zasądzenie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.

W uzasadnieniu żądania powódka podała, że była zatrudniona u strony pozwanej od 21 lutego 2017 roku do 20 maja 2017 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny oraz od 21 lutego 2017 roku do 20 sierpnia 2018 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony, w obu przypadkach w wymiarze pełnego etatu na stanowisku kierowcy autobusu. 20 sierpnia 2018 roku umowa uległa rozwiązaniu i mimo woli kontynuowania odmówiono zatrudnienia powódki, wskazując, iż nieopłacalne jest zatrudnianie pracownika, gdy ten za 3 lata zamierza wyjechać z kraju. Po ustaniu zatrudnienia powódki nawiązano stosunek pracy z dwoma innymi pracownikami. Odmowa zatrudnienia powódki, gdy ta legitymowała się wyższymi kwalifikacjami zawodowymi oraz doświadczeniem, w porównaniu z nowozatrudnionymi kierowcami (mężczyźni), stanowiło naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Podstawą dyskryminacji powódki była płeć, o czym świadczy sama treść odpowiedzi na pozew, która potwierdza, iż odmowa dalszego zatrudnienia powódki była wywodzona z faktu jej wyjścia za mąż, założenia rodziny, a także obawy zajścia w ciążę. Skutkiem dyskryminacji było powstanie po jej stronie szkody majątkowej oraz krzywdy, powódka utraciła możliwość zatrudnienia i uzyskania wynagrodzenia, dlatego dochodzi zapłaty odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. w zw. z art. 18<sup>3a</sup> § 1-4 k.p., art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 i art. 11<sup>3</sup> k.p.

Nadto podała, że dyskryminacja w zatrudnieniu polegała na nakładaniu na nią obowiązków pracy po godzinie 22:00, mimo, że indywidualnie uzgodnione warunki zatrudnienia nie przewidywały takiej możliwości, na naruszeniu jej godności, gdyż pozwany nie zapewniał powódce higienicznych warunków pracy poprzez brak dostępu do toalet i bieżącej wody oraz nękania powódki poprzez częste wzywianie powódki przez wiceprezesa zarządu i przedstawianie domniemych zarzutów z uwagi na cechy i właściwości osobiste powódki, która domagała się respektowania prawa pracy przez pozwanego. Brak dostępu do toalet na liniach autobusowych stanowiło naruszenie przez pozwanego obowiązków zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu powódka dochodzi zapłaty odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. w zw. z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. w kwocie 11 962 złotych.

Ponadto powódka domagała się zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych polegających na narażeniu zdrowia i naruszenia godności z powodu niezapewnienia możliwości korzystania z toalet podczas wykonywania pracy kierowcy i konieczności załatwiania swoich potrzeb fizjologicznych i innych czynności higienicznych (menstruacja) w miejscach publicznych (zaroślach) lub konieczności powstrzymywania się od ich załatwiania (k. 73-75).

W odpowiedzi na pozew (k. 19-24) oraz w dalszych pismach procesowych strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu. Wskazała, iż zarzuty powódki są bezzasadne tak w zakresie naruszenia zasady równego traktowania, jak też dyskryminacji, a żądanie zawarte w pozwie nie koresponduje z uzasadnieniem pozwu. Odnosząc się do poszczególnych zarzutów wskazano, że:

- powódka w momencie aplikowania na stanowisko pracy kierowcy, o czym świadczy treść podania o pracę, wyraziła gotowość pracy zgodnie z grafikiem obowiązującym u pracodawcy;

- na wniosek powódki, ustalono dla niej grafik tak by pracę kończyła przed 22:00, zaś wszelkie odstępstwa od ustalonej reguły były konsultowane i dostosowywane do jej potrzeb;

- pracodawca uzyskał informację od innych pracowników, że powódka negatywnie wyraża się o firmie, a zarazem, że ta zamierza „zrobić w niej porządek”, w związku z czym miała miejsce rozmowa z powódką, gdy wskazano jej by wykonywała swoje obowiązki;

- u strony pozwanej obowiązuje wewnętrzny system kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich, a wobec wątpliwości pracodawcy, gdy „widziano” powódkę prowadzącą autobus u innego przewoźnika w okresie nieobecności w pracy spowodowaną chorobą, w dniach 26 i 27 sierpnia 2017 roku objęto ją kontrolą;
- powódka była osobą konfliktową, między nią, a dyspozytorami dochodziło do spięć;
- powódka trzykrotnie uszkodziła autobusy;
- przenośne toalety nie mogą być ustawiane na każdy przystanek, niemniej pracodawca reagował na sygnał pracowników i w miarę możliwości sytuował toalety w miejscach dostępnych, bądź zabezpieczał możliwość korzystania z nich w miejscach użyteczności publicznej;
- powódka nagrywała rozmowy z wiceprezes zarządu, a następnie w formie szantażu wskazywała, że w razie zaniechania zatrudnienia jej, udostępni nagrania mediom,
- odnośnie naruszenie dóbr osobistych- powódka miała świadomość, iż praca kierowcy autobusu ma swoją specyfikę, a zarazem, że na tym stanowisku pracy obowiązują inne warunki pracy.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Strona pozwana Miejskie Przedsiębiorstwo (...) spółka z o.o. z siedzibą w N. S.(i jej poprzednik prawny) od kilkudziesięciu lat prowadzi działalność gospodarczą w zakresie miejskiego oraz podmiejskiego transportu pasażerów.

Pozwana zatrudnia około 150 pracowników na stanowisku kierowcy, w tym co najmniej 10 kobiet.

Praca wykonywana jest w systemie dwóch zmian, w porze dziennej i nocnej, w której przeważa wysiłek umysłowy.

W ramach świadczonej pracy, pracownicy przemieszczają się autobusami na różnych trasach, zgodnie z harmonogramem opracowywanym na miesiąc naprzód. Pracownicy są uprawnieni do składania wniosków odnośnie czasu ich pracy na 10 dni naprzód przed terminem opracowywania harmonogramu.

Dowód: KRS k. 28-35, ocena ryzyka k. 264- 276, zeznania świadka J. W. k. 125

Powódka K. K. w okresie od 21 lutego 2017 roku do 20 sierpnia 2018 roku była zatrudniona przez stronę pozwaną na stanowisku kierowcy autobusu w wymiarze pełnego etatu, przy czym w okresie od 21 lutego 2017 roku do 20 maja 2017 roku na okres próbny, a od 21 maja 2017 roku do 20 sierpnia 2018 roku na czas określony.

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 20 sierpnia 2018 roku z upływem czasu na jaki była zawarta.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 3 495,98 złotych brutto (bezsporne).

Wobec osób zatrudnianych na stanowisku kierowcy autobusu wymagano posiadania prawa jazdy kategorii D, badań psychotechnicznych, badań lekarskich, ukończenia kursu podstawowego i/lub szkolenia okresowego dla kierowców. Nadto pracownik podlegał badaniom psychologicznym i zdrowotnym obejmującym pomiar cech osobowości i sprawności. Podstawowe wymagania dotyczą prawidłowego funkcjonowania narządu wzroku i słuchu, koordynacji ruchowej i zmysłowej. Od kierowcy wymaga się szybkiego refleksu, spostrzegawczości, zdolności koncentracji i podzielności uwagi, posiadania umiejętności pracy w warunkach monotonnych i wytrzymałości na długotrwały wysiłek (długie trasy).

Praca kierowcy autobusu została zaliczona do pracy o szczególnym charakterze, a więc takim, który wymaga szczególnej sprawności psychofizycznej i szczególnej odpowiedzialności. Kierowca narażony jest na stres implikowany stałym kontaktem z klientami, narzucony rytm pracy, presję czasu, konieczność zachowania ciągłej uwagi, czy odpowiedzialność za inne osoby. W wyniku tego stresu, lub wymienionych warunków może dochodzić do

obniżenia odporności organizmu, zwiększonej podatności na infekcje, zaburzenia metabolizmu, układu trawiennego, gospodarki hormonalnej.

Praca kierowcy należy do średnio ciężkich ze względu na obciążenie fizyczne. Ze względu na obciążenia psychiczne związane z odpowiedzialnością za bezpieczeństwo przewożonych towarów lub ludzi można ją uznać za dosyć ciężką.

Do obowiązków kierowcy należy m.in. sprawdzanie stanu technicznego pojazdu, dbałość o czystość zewnętrzną i wewnętrzną pojazdu, bezpieczeństwo własne, pasażerów i innych uczestników drogi.

Z uwagi na charakter pracy kierowcy autobusu, brak jest możliwości ustalenia jednego stanowiska pracy. Kierowcy przemieszczają się autobusem na różnych, dedykowanych trasach. Kierowca większą część spędza w kabinie środka transportu. Granice przebywania pracownika i środowisko jego pracy określono jako „kabina autobusu, plac wokół autobusu, miejsce postoju autobusu, myjnia autobusowa, wewnętrzna stacja paliw”.

Dowód: ocena ryzyka k. 266-267, opinia biegłego k. 359-361

Zgodnie z polityką zatrudniania kierowców przez stronę pozwaną pierwsza umowa zawierana jest na okres próbny 3 miesiące, a kolejne dwie na czas określony, odpowiednio 15 i 18 miesięcy, czwarta umowa - na czas nieokreślony.

Dowód: polityka k. 88-90

W okresie od 1 stycznia 2017 roku do 30 listopada 2018 roku strona pozwana zatrudniała 14 kobiet. Po odejściu powódki z pracy pozwana zatrudniła: od 13 września 2018 roku J. K., od 14 listopada 2018 roku zatrudniono na okres próbny C. B., Z. K., a od 19 listopada 2018 roku - A. D.. Wcześniej, bo 1 sierpnia 2018 roku, strona pozwana zawarła umowę na czas określony 15- miesięcy z P. P., D. F., T. C..

Dowód: wykaz k. 88-90

W momencie podejmowania pracy u strony pozwanej, powódka posiadała prawo jazdy kategorii D, miała ukończone kwalifikacje wstępne oraz kurs na przewóz osób. Dodatkowo legitymowała się zaświadczeniami lekarskimi dopuszczającymi do pracy wobec braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy autobusu kategorii D oraz psychologicznym, ważne na okres 4 lat.

W momencie rozpoczynania pracy u pozwanej powódka miała pod opieką dziecko w wieku 13 lat i 4 miesięcy, równocześnie jednak wyraziła zgodę na pracę w godzinach nocnych, powyżej 8 godzin na dobę i poza miejscem zamieszkania.

21 lutego 2017 roku powódka podpisała zakres obowiązków kierowcy autobusu, z którego wynika m.in. że kierowca zobowiązany jest przystąpić do pracy po co najmniej 11 godzinach przerwy od zakończenia poprzedniej zmiany, w cyklu maksymalnych 6 dni (7 dzień był obowiązkowo wolny).

Kierowca m.in. w razie pogorszenia się stanu zdrowia podczas jazdy, po powiadomieniu właściwych służb nadzoru ruchu, mógł dokonać zjazdu do zajezdni wcześniej niż zgodnie z rozkładem jazdy. Zaistnienie takiej sytuacji ma być następnie potwierdzone w terminie 3 dni odpowiednim zaświadczeniem lekarskim. Kierowca ma również odnotowywać w karcie drogowej odchylenia od realizacji rozkładu jazdy oraz zgłaszać dyspozytorowi powstałe odchylenia (bezsporne).

U strony pozwanej wprowadzono wewnętrzną procedurę kontroli zwolnień lekarskich pracowników, którą objęto wszystkich pracowników (...) sp. z o.o. przebywających na zwolnieniu lekarskim, a przede wszystkim pracowników, co do których istnieje podejrzenie, że niewłaściwie wykorzystują zwolnienie lekarskie oraz często korzystających z krótkotrwałych zwolnień lekarskich.

W ramach procedury kontroli, pracodawca wyznacza dwóch pracowników, którzy są upoważnieni do przeprowadzenia kontroli w jego imieniu. Kontrolę przeprowadza się m.in. w miejscu zamieszkania, miejscu pobytu bądź innym

miejscu, jeżeli z posiadanych informacji wynika, że jest to celowe. W przypadku przeprowadzenia kontroli w miejscu zamieszkania lub pobytu pracownika i stwierdzenia jego nieobecności, kontrola powinna być powtórzona, a przyczyny nieobecności wyjaśnione przez pracownika.

W okresie od 14 lipca 2017 roku do 31 lipca 2017 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W związku z podejrzeniem nieprawidłowego wykorzystania okresu zwolnienia od pracy, w dniu 26 lipca 2017 roku strona pozwana przeprowadziła kontrolę, w wyniku której ustalono, że ta nie przebywa w miejscu zamieszkania. Podczas rozmowy telefonicznej, powódka poinformowała, że przebywa u rodziców w miejscowości M. W. jednak również tam jej nie zastano. Powódka, podobnie jak rodzice, utrzymywała, że jej nieobecność była spowodowana pójściem na długi spacer.

27 lipca 2017 roku przeprowadzono ponowną kontrolę, kiedy to powódka przebywała w miejscu zamieszkania.

Kontrola nie wykazała aby powódka niewłaściwie wykorzystywała czas zwolnienia lekarskiego.

Dowód: procedura kontroli k. 244-264, protokoły k.25-26, wykaz nieobecności k. 15, zeznania świadka J. W. k. 124.

Zgodnie z Regulaminem pracy do obowiązków pracodawcy należy: zwalczać przejawy dyskryminacji w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość przekonania polityczne, przynależność związkową. W tym samym stopniu pracodawca jest obowiązany reagować na zachowania dyskryminacyjne ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym czasie pracy (§ 3 ust. 15). Osoba kierująca pracownikami zobowiązana jest do organizowania, przygotowania i prowadzenia pracy uwzględniającej zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy (§ 11 ust. 3). Osoba kierująca pracownikami zobowiązana jest do dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem (§ 11 ust. 4). Pracodawca jest zobowiązany chronić życie i zdrowie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest zobowiązany organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zapewnić przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów i zasad bhp, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń (§ 14 ust. 2 pkt a i b). Za szczególnie rażące naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy uważa się: nieuzasadnioną zmianę trasy linii lub nie wykonanie kursu z winy kierowcy i zjazd do zajezdni (§ 19 ust. 16) (bezsporne).

Regulamin pracy, ani inny dokument obowiązujący u pozwanej, nie precyzuje w jaki sposób pracodawca wywiązał się z obowiązku określenia stanu pomieszczeń i wyposażenia technicznego np. toalet dla kierowców autobusów, z uwagi na brak określonej polityki w tej kwestii i dobrowolność wyboru miejsca skorzystania z toalet w trakcie wykonywania pracy przez kierowców. Obowiązujące dokumenty nie określają sposobów i możliwości korzystania z toalet przez kierowców M. (1), a także miejsc i stanowisk w których kierujący autobusem może skorzystać z toalet.

Dowód: opinia biegłego k. 356-370

Każdy nowy kierowca otrzymuje przez pierwsze 3 dni patrona tj. osobę z którą wspólnie jeździ i wykonuje pod jej nadzorem wszelkie czynności związane i dotyczące pracy kierowcy. W trakcie instruktażu pracownik jest zaznajamiany ze specyfiką pracy kierowcy.

Podobne szkolenie odbyła powódka w pierwszych trzech dniach pracy, wówczas to wraz z patronem jeździła czterema liniami autobusowymi, przy czym M. (1) w N. S. obsługuje 34 linie autobusowe: 17 miejskich i 17 podmiejskich.

W trakcie świadczenia pracy, powódka poruszała się 30 liniami, z czego nie na każdej z tras pracodawca wyznaczył stałe punkty z toaletami udostępnianymi w czasie pracy kierowców. Z tras obsługiwanych przez powódkę jedynie na 11 liniach powódka mogła korzystać z WC (linia numer 3,4, 9, 10, 12, 13, 17, 18, 25, 35, 36), a w 19 przypadkach brak informacji gdzie znajdują się toalety i czy w ogóle są.

Kierowca autobusu miejskiego pracuje poza terenem zakładu pracy, w którym dostępne są toalety. Głównie pracuje w kabinie kierowcy autobusu. Autobusy miejskie nie są wyposażone w toalety, zaś kierujący autobusem nie wykonuje pracy w pobliżu zakładu pracy, tak by w odległości 125 metrów mógł skorzystać z toalety w dowolnym czasie, w celu załatwienia naturalnych i koniecznych potrzeb fizjologicznych.

W większości przypadków pracodawca wskazywał na możliwość skorzystania z toalet w N. S. przy ul. (...), w Starostwie Powiatowym, w publicznej toalecie przy ul. (...) przy plantach, na stacjach benzynowych, w Hali G., w markecie A.. Te toalety nie były dostępne na trasach przejazdu powódki liniami numer: 5, 7, 23, 24, 25, 31, 33, 34, 35, 37, 42, 43, 47. Wymienione linie ukierunkowane są w stronę S. S., M., G., C. P., S.- N., K., B., H., M. W. (1) K..

W zakresie 107 dni/nocy pracy w których powódka pracowała na rzecz M. (1) w N. S., powódka nie miała realnej możliwości skorzystania z toalety.

Istniała możliwość - w sytuacji konieczności skorzystania z toalety - skontaktowania się z dyspozytorem celem wysłania kierowcy rezerwowego.

Dowód: opinia biegłego k. 375-381.

Pracodawca nie przekazał powódce dokładnej rozpiski miejsc dotyczących obsługiwanych przez nią tras, w których mogła korzystać z toalet na właściwym poziomie higieniczno-sanitarnym. Podobnie, w trakcie 3-dniowego szkolenia instruktazowego, w tym poruszania się po czterech liniach autobusowych, nie została poinformowana o punktach z dostępem do toalet.

Z uwagi na brak toalet, powódka niejednokrotnie załatwiała potrzeby fizjologiczne w miejscach do tego nieprzeznaczonych np. w zaroślach czy w lesie. Wówczas również nie miała dostępu do bieżącej wody, w konsekwencji musiała samodzielnie zadbać o wodę by umyć ręce. W sytuacji, gdy powódka obsługiwała linię autobusową znajdującą się nieopodal zakładu pracy, zjeżdżała z trasy celem skorzystania z toalety.

Dowód: zeznania powódki k.122v-123, karty drogowe k.93, zeznania L. K.k. 94v-95

Obowiązkiem pracodawcy jest nie tylko zapewnienie niezakłóconego dostępu do toalet, ale również dbałość o ich utrzymanie w stanie zdatnym do bezpiecznego i higienicznego korzystania. Za wyjątkiem toalet zorganizowanych przez pozwaną spółkę w obiektach, którymi dysponowała, pracodawca nie miał faktycznej możliwości weryfikowania w jakim stanie są toalety z których korzystają pracownicy.

Dowód: opinia biegłego k. 375-379

Na prośbę powódki, uzasadnioną koniecznością sprawowania opieki nad małoletnim dzieckiem, harmonogram jej pracy był ustalany w taki sposób by nie wykonywała kursów w porze nocnej po 22:00. W niektórych dniach, z uwagi na potrzeby pracodawcy, kursy takie były wykonywane.

Powódka jako jedyna z pracowników zgłosiła taką potrzebę i od września 2017 roku jej wniosek był uwzględniany przy opracowywaniu miesięcznych harmonogramów pracy.

Dowód: zeznania świadka L. K. k. 94v-95, zeznania powódki k. 122v-123.

Wiceprezes zarządu pozwanej spółki A. S., dwukrotnie przeprowadzała z powódką indywidualne rozmowy. Pierwsza dotyczyła doniesień innych pracowników, iż powódka ma zachęcać ich do oprostowania warunków braku toalet na niektórych liniach autobusowych. Druga rozmowa dotyczyła informacji o nieprawidłowym wykorzystywaniu zwolnienia lekarskiego w lipcu 2017 roku. Obie sytuacje zostały wyjaśnione i nie czyniono z tego powodu powódce żadnych utrudnień.

Powódka informowała zarząd spółki o braku dostępu do toalet w trakcie pracy.

Dowód: zeznania powódki k. 122v-123.

Powódka była dobrym pracownikiem i pracodawca, oprócz drobnych uchybień jak uszkodzenie autobusu, czy wyjaśnienie kwestii nieobecności w trakcie kontroli wykorzystania zwolnienia lekarskiego, nie zgłaszał zastrzeżeń do jej pracy. Podobnie sytuacja z dyspozytorem, gdy powódka odmówiła wykonywania pracy na podstawionym autobusie, została wyjaśniona i w tym samym dniu zakończona.

Współpracownicy nie skarżyli się na powódkę, ona sama zaś, oprócz dyskomfortu związanego z brakiem toalet na niektórych liniach autobusowych, o czym zresztą informowała przełożonych, w tym bezpośrednio członków zarządu, nie miała zastrzeżeń tak co do warunków pracy, jak i panującej atmosfery.

Powódka otrzymała wyróżnienie od Prezydenta Miasta N. S. i tytuł „najlepszego kierowcy w 2018 roku”. Przyznanie wspomnianego tytułu wynikało z liczby głosów oddanych na powódkę w głosowaniu sms-owym. Dodatkowo w lipcu 2018 roku otrzymała premię, której przyznanie warunkowane było kryteriami takimi jak brak skarg pasażerów, brak zastrzeżeń kontrolerów ruchu drogowego, najwyższa punktacja wystawiana przez kierowników warsztatu czy dyspozytorni myjni.

Komisja Zakładowa (...) działająca przy M. (1) w N. S. zwróciła się z prośbą do zarządu strony pozwanej o rozważenie możliwości przedłużenia umowy o pracę z powódką. Wskazano, że „jako Komisja ma dobre zdanie o powódce, jest dobrym pracownikiem, wywiązującym się ze swoich obowiązków, uczciwym, koleżeńskim”. Dodano, że powódka jest zainteresowana dalszą współpracą na dotychczasowym stanowisku.

Powódka rozmawiała z A. S. w sprawie kontynuowania zatrudnienia. Początkowo otrzymała informację, że taka możliwość istnieje i że będzie nadal pracować. Powódka przekazała, że zamierza zawrzeć związek małżeński i że po skończeniu przez córkę szkoły za 3 – 4 lata zamierza wyjechać do S. W kolejnej rozmowie z A. S. usłyszała, że umowa nie zostanie przedłużona, gdyż powódka będzie miała teraz inne priorytety, wychodzi za męża, będzie chciała rodzic dzieci oraz że chce się związać ze spółką tylko na trzy lata.

Dowód: dyplom k.13, zeznania powódki k. 122v-123, pismo k.91, zeznania L. K. k. 94v-95, zeznania świadka A. M. k. 126

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy sąd ustalił na podstawie dowodu z zeznań powódki i świadków, dokumentów oraz opinii biegłego z zakresu bhp.

Odnosnie dokumentów przedłożonych przez strony, które stały się podstawą czynionych w sprawie ustaleń, sąd zważył, że nie były one kwestionowane przez strony tak pod względem ich treści, jak i autentyczności. Podobnie Sąd nie znalazł podstaw do negowania ich wartości dowodowej, a wręcz przeciwnie za ich pośrednictwem możliwe stało się zweryfikowanie twierdzeń i stanowisk obu stron postępowania.

Za wiarygodne uznał sąd zeznania świadka L. K. w szczególności zaś w zakresie w jakim podawał on okoliczności dotyczące braku dostępu do toalet w trakcie pracy powódki, konieczności korzystania z toalet w sklepach, a także załatwiania przez nią potrzeb w zaroślach, o czym wiedział w związku z towarzyszeniem jej podczas jazdy. Okoliczności dotyczące przyczyn braku kontynuowania zatrudnienia powódki, świadek poznał nie tylko z jej przekazu, ale również z zasłyszanej rozmowy prowadzonej między powódką, a A. S.. Dodać przy tym należy, że z treści odpowiedzi na pozew (k. 23) wynika, że strona pozwana podczas rozmowy z powódką wskazała, że brak nawiązania kolejnej umowy jest efektem decyzji zarządu, motywowanym nie tylko upływem czasu na jaki umowa była zawarta, ale także „planami powódki” oraz „nieopłacalnością inwestowania w pracownika, który zamierza kontynuować współpracę do 3 lat”. Koresponduje to z zeznaniami ww. świadka oraz powódki.

Zeznania świadka A. S. nie były wiarygodne w zakresie w jakim świadek wskazywała, że brak przedłużenia umowy powódki wynikał m.in. z braku zapotrzebowania pracowników oraz utrzymywania jej etatu. Powyższemu przeczą czynności pozwanej podjęte po odejściu powódki - zatrudnienie w kilka dni później kolejnych pracowników, z

których trójka wymagała przeszkolenia oraz zapoznania ze specyfiką pracy, jako że nie dysponowali doświadczeniem w pracy w takiej firmie, jak pozwana. Niewiarygodne było również twierdzenie, że „toalety były i są na każdym punkcie komunikacyjnym”. Podobnie nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut, iż powódka była osobą konfliktową i nie potrafiła dostosować się do grafiku, mimo wcześniejszych zapewnień, że jest dyspozycyjna. W sytuacji, gdy strona pozwana umożliwia pracownikom zgłaszanie wniosków dotyczących organizowania ich czasu pracy, dalej, że powódka z prawa tego korzysta, a pracodawca wniosek uwzględnia, czynienie następnie z tego powodu zarzutu powódce bądź utrzymywanie, że była szczególnie traktowana bądź wyróżniana, jest nielogiczne i w ocenie sądu stanowi jedynie argument przygotowany dla potrzeb prowadzonego postępowania. Tożsamo należy ocenić stanowisko świadka, gdy wskazuje na częste konflikty powódki z dyspozytorami, jej „problemowość, sianie paniki na bazie”, uszkodzenie autobusów czy wolę zapisywania do związków zawodowych. Wobec powódki nie wyciągnięto żadnych negatywnych konsekwencji prócz przeprowadzenia rozmów i wyjaśnienia zaistniałych sytuacji. Co więcej świadek sama wskazała, że sprawy zostały wyjaśnione, a temat zamknięty. Nielogiczne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, w szczególności zasadą prawidłowego organizowania i wykorzystywania pracy ludzkiej, jest twierdzenie, iż w razie zgłoszenia takiej potrzeby, powódka mogła zadzwonić po kierowcę rezerwowego, który przyjedzie z „bazy” firmy, zastąpi ją, by ta mogła udać się do toalety. Taka praktyka nie była znana zatrudnianym pracownikom, zaś z zeznań innych świadków wynika, że rezerwowi kierowcy wykonywali kursy zgodnie z harmonogramem, bądź byli wykorzystywani, gdy konieczne było podstawienie innego autobusu w miejsce zepsutego.

J. W. (1) potwierdziła, że na wniosek powódki opracowywano dla niej indywidualny harmonogram pracy, niemniej sąd nie podziela stanowiska świadka, iż powódka nie wykonywała pracy po godzinie 22:00, czemu zaprzecza treść kart pracy zalegających w aktach sprawy. Świadek wskazała również przyczyny dla których przeprowadzono u powódki kontrolę prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego (informacja, że ta ma wykonywać pracę u innego przewoźnika), a także i to, że kontrola nie potwierdziła doniesień.

Jako niewiarygodne sąd ocenił zeznania świadka D. H. w zakresie w jakim podawała, że „każda linia komunikacyjna posiada możliwość skorzystania z toalety”, a w sytuacjach nagłych istnieje możliwość kontaktu z dyspozytorem i przysłania kierowcy rezerwowego. Po pierwsze - zeznania świadka są sprzeczne ze zgromadzonym materiałem dowodowym, po drugie - nielogiczne (o czym powyżej przy ocenie zeznań A. S.), po trzecie - świadek odpowiada u strony pozwanej za sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, a więc ma interes w prezentowaniu stanowiska o przestrzeganiu wymogów, po czwarte - mimo zapewnień, iż pracownicy są informowani gdzie mogą skorzystać z toalet w trakcie wykonywania kursów, świadek nie była w stanie sprecyzować tych informacji tak co do miejsca usytuowania toalet, jak też czasu, kiedy możliwe było korzystanie z nich, gdy znajdowały się w placówkach publicznych.

J. T. był pracownikiem strony pozwanej i potwierdził, że pracownicy nie mieli dostępu do toalet, ani dostępu do bieżącej wody na każdej linii autobusowej, a także, że warunki w udostępnianych im przenośnych toaletach pozostawiały wiele do życzenia. Potwierdził równocześnie stanowisko powódki, iż tam gdzie nie było toalet, potrzeby fizjologiczne były załatwiane w zaroślach, czy w lesie. Równocześnie świadek zaprzeczył by miał mieć wiedzę, iż w razie konieczności skorzystania z toalety na linii pozbawionej toalety mógł zadzwonić po pracownika rezerwowego. Podawany przez pozwaną panujący w zakładzie pracy zwyczaj polegający na tym, że kierowca rezerwowo przyjeżdżał celem zmiany innego, który odczuwał konieczność załatwienia potrzeby fizjologicznej, nie znalazł potwierdzenia u pracowników - kierowców. Nie wskazano żadnego weryfikowalnego dowodu potwierdzającego tezę, że taka możliwość był realna i by któryś z kierowców z niej kiedykolwiek skorzystał, nie mówiąc już o stałej sposobności.

Świadek A. M. w swych zeznaniach, w zakresie dotyczącym oceny pracy powódki był niekonsekwentny i zmienny - raz bowiem twierdził, że powódka była przeciętnym pracownikiem, by następnie wskazać, że została doceniona przez użytkowników autobusów z czym wiązało się otrzymanie nagrody. Niewiarygodne było jego stanowisko o braku zapotrzebowania na pracowników, gdy następnie wskazał, że niebawem po odejściu powódki zatrudniono innego, a także, że problem braku toalet właściwie nie istniał, bo te były zapewniane, a za warunki panujące w przenośnych toaletach odpowiadała firma zewnętrzna, przy czym sami pracownicy mieli powinność zgłaszać nieprawidłowości



w ich funkcjonowaniu. Nielogiczne i niepotwierdzone innym wiarygodnym dowodem było również twierdzenie o funkcjonowaniu zmienników, którzy zastępowali kierowców, gdy ci byli pozbawieni dostępu do toalet.

G. P. oprócz potwierdzenia, że powódka zgłaszała problem braku toalet, a także, że „kierowcy w nagłych sytuacjach zgłaszają, że proszą o podmianę”, nie podał innych istotnych okoliczności dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadek przy tym nie sprecyzował by „za nagłą sytuację” uznawano konieczność skorzystania z toalety przez kierowcę, zaś z regulaminu pracy wynika, że za szczególną sytuację korzystania z rezerwy uważa się przyczyny zdrowotne kierowcy, które w ciągu 3 dni mają być usprawiedliwione zaświadczeniem lekarskim. Podobnie specyfika pracy kierowcy autobusu miejskiego, wykonującego kursy o ściśle określonych godzinach, zgodnie z harmonogramem jazdy, a także nieprzewidziane i niedające się określić z góry warunki na drodze (zatory, przestoje, uszkodzenia pojazdu, uczestnictwo w kolizji) nakazują przyjąć, zgodnie z doświadczeniem życiowym, że „rezerwa” nie była przeznaczana dla takich sytuacji jak brak dostępu do toalety. Co więcej, świadkowie wskazywali, że w zasadzie żaden z pracowników z takiej możliwości nie korzystał (zwyczaj nie był więc praktykowany), a nadto, że z uwagi na brak pracowników i ich absencje, kierowcy rezerwowi wykonywali kursy planowe, a nie oczekiwali w bazie firmy.

Jako wiarygodne sąd ocenił zeznania powódki (k. 122v-123), która w sposób logiczny i spójny, a przy tym korespondujący ze wiarygodną częścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przedstawiła okoliczności dotyczące nawiązania, kontynuowania i ustania stosunku pracy. Powódka w toku całego postępowania prezentowała tożsamy przebieg rozmowy z A. S., która miała miejsce przed ostatecznym zakończeniem pracy. Nadto, co znajduje potwierdzenie w dokumentach przedłożonych przez stronę pozwaną, a także składanych przezeń pismach procesowych, pracodawca nie zapewnił pracownikom dostępu do toalet na niektórych liniach autobusowych, powołując się przy tym na możliwość korzystania przez nich z punktów użyteczności publicznej.

Sąd poczynił ustalenia na podstawie opinii biegłej sądowej z zakresu (...). G. M., którą uznano za fachową, rzetelną, spójną, a wywiedzione wnioski za logiczne i wszechstronnie umotywowane. Opinia spełnia przesłanki z art. 285 kpc. Strona pozwana złożyła zarzuty do opinii, zaś biegła w sposób wyczerpujący do nich się odniosła, kwestionując ich zasadność, a równocześnie podtrzymując opinię w całości. Twierdzenia pozwanej o braku obiektywizmu biegłej są całkowicie nieuzasadnione, można zasygnalizować, że biegła wskazała również na okoliczności korzystne dla pozwanej.

Na podstawie art. 235<sup>(2)</sup> pkt 2 i 3 k.p.c. sąd pominął dowód z przesłuchania K. T. uznając, że jej przesłuchanie nie wniesie nic istotnego dla sprawy. Sąd miał przy tym na względzie, że okoliczności na które ta miała być przesłuchana, zgodnie z wnioskiem dowodowym miały dotyczyć takich kwestii jak sporządzenie nagrania- gdy tymczasem wskazane nagranie nie było przedłożone w sprawie, a więc irrelevantna jest jego treść oraz kilkakrotnego podróżowania z powódką autobusem w trakcie pracy- czemu powódka nie przeczyła. Kolejna okoliczność miała dotyczyć „wpływania przez powódkę na świadków i treść składanych przez nich zeznań”, co również nie ma znaczenia dla sprawy, gdy wspomni się, że tylko jeden ze świadków, a mianowicie L. K. był przesłuchiwany na wniosek powódki, a przy tym, że wymieniony jest jej mężem. Pozostali zaś świadkowie zostali przesłuchani na wniosek strony pozwanej i żaden z nich nie wskazywał by powódka w bezprawny sposób wywierała na nich wpływ, w szczególności by nakłaniała do złożenia zeznań o treści dla niej korzystnej.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie, po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, powódka wywodziła roszczenia odszkodowawcze z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu m.in. przez odmowę zatrudnienia oraz roszczenie o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych w postaci godności oraz zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W ocenie sądu argumentacja powódki, iż odmowa jej zatrudnienia stanowiła naruszenie zasady równego traktowania zasługuje na uwzględnienie. Stosownie bowiem do treści art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy czy warunków zatrudnienia, w szczególności bez względu na płeć, wiek, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się przy tym różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony do 20 sierpnia 2018 roku i z tą datą stosunek pracy ustał. Zasadnie zarówno strona pozwana, jak i powódka wskazywali, że żaden przepis prawa nie nakłada na pracodawcę obowiązku kontynuowania zatrudnienia, gdy wraz z określonym terminem, stosunek umowny ulega zakończeniu, a nadto, że w przypadku umów terminowych, nie ma konieczności podawania przyczyny ustania zatrudnienia. Tym niemniej rację ma powódka, gdy wskazuje, że zasada równego traktowania w zatrudnieniu obowiązuje także w toku procedury rekrutacyjnej na dane stanowisko pracy. Zważyć należy, iż strona pozwana oprócz argumentu upływu terminu na jaki umowa o pracę była zawarta z powódką, powołała się na strukturę zatrudnienia i brak konieczności utrzymywania jej etatu, zmianę perspektywy w związku z zamążpójściem, w szczególności zaś planowany za trzy lata wyjazd za granicę, a w konsekwencji wolę zatrudnienia pracownika na czas dłuższy aniżeli wspomniane 36 miesięcy. Do powyższego dodać należy, że strona pozwana po ustaniu zatrudnienia, w krótkim czasie, bo w ciągu niespełna miesiąca oraz trzech miesięcy, nawiązała stosunek pracy, odpowiednio z jedną (J. K.) oraz trzema (C. B., Z. K. i A. D.) innymi osobami, przy czym ostatnio wymienieni zostali zatrudnieni na okres próbny 3 miesięcy. Argumentacja pozwanej o redukcji stanowiska pracy powódki i braku zapotrzebowania pracownika, gdy jak wskazano w krótkim czasie zawarto nowe umowy z czwórką osób, nie zasługuje na uwzględnienie. Nie można przy tym pomijać wewnętrznej polityki zatrudniania kierowców w pozwanej spółce, ukształtowanej co najmniej od 20 września 2017 roku, zgodnie z którą najpierw zawierano z pracownikiem umowę na okres próbny 3 miesięcy, a następnie- dwie umowy na czas określony- 15 i 18 miesięcy, zaś po upływie 33 miesięcy, umowę na czas nieokreślony. Należy pamiętać o zasadzie przestrzegania prawa, które samu się tworzy (*patere legem quam ipse fecisti*). W sytuacji, gdy wspomniana polityka zostaje wprowadzona i obowiązuje, o czym świadczy zalegająca w aktach sprawy dokumentacja pracownicza (k.88-90), a przy tym pracownicy mają świadomość nie tylko tego jakie kryteria muszą spełniać jako kierowcy autobusów, ale również, że pracodawca stosuje pewien powtarzalny schemat zatrudniania, wspomnianą politykę zatrudniania należy traktować jako zwyczaj, który współkształtuje stosunek pracy. Stosownie bowiem do treści art. 56 k.c. w zw. z art. 300 k.p. czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów. W konsekwencji skoro strona pozwana posługuje się taką, a nie inną polityką zatrudniania i okoliczność redukcji etatu powódki nie została udowodniona, a wręcz przeciwnie, ustalono, że zapotrzebowanie na pracowników nadal istniało, strona pozwana powinna była wskazać obiektywnie weryfikowalne powody, które uzasadniały odmowę dalszego zatrudnienia powódki. Powody na które powoływała się strona pozwana za takie nie mogą być uznane.

W realiach sprawy nie można tracić z pola uwagi, że powódka już w momencie podejmowania zatrudnienia u pozwanej legitymowała się doświadczeniem w pracy kierowcy, posiadała ukończone szkolenia i kursy, a także zaświadczenia lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku kierowcy autobusu. W czasie 18 miesięcznego zatrudnienia prawidłowo realizowała swoje obowiązki pracownicze, a pewne sytuacje konfliktowe, czy uszkodzenia narzędzi pracy (autobusów), są prostą konsekwencją współdziałania między ludźmi i ryzyka wpisanego w uczestnictwo w ruchu komunikacyjnym. Co więcej, skoro w trakcie zatrudnienia sytuacje zostały wyjaśnione, uszkodzenia mienia skwitowane udzieleniem upomnienia, wątpliwości w zakresie prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego nie potwierdziły się, a jak wskazywali przełożeni powódki „sprawy te zostały zamknięte”, aktualne powoływanie się na konfliktowość i niesubordynację powódki, czy też działanie na szkodę pracodawcy, nie może być uznane za obiektywne kryterium negujące możliwość dalszego zatrudnienia powódki.

Co istotne powódka była pozytywnie oceniana przez pasażerów, co niewątpliwie wpływało na wizerunek firmy.

Rodzi się więc pytanie dlaczego pozwana spółka, wbrew przyjętym przez siebie regułom, nie przedłużyła zatrudnienia z dobrze ocenianym, doświadczonym i sprawdzonym pracownikiem i to w sytuacji, gdy równocześnie prowadzi nabór pracowników na te stanowiska.

Powódka notyfikując członkom zarządu brak dostępu do toalet, a także wnioskując o umożliwienie jej wykonywania kursów na liniach, gdzie te są zapewniane, realizowała swoje słuszne prawo do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Niewątpliwie przy tym ewentualna realizacja jej postulatów miała służyć nie tylko jej, ale każdemu z pracowników- kierowców. Skorzystanie przez nią z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu czy też formułowanie żądań poszanowania godności człowieka nie może być podstawą jej niekorzystnego traktowania, ani nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji (art. 18<sup>3e</sup> k.p.). Prawo musi chronić sygnalistów, którzy informują o obiektywnych nieprawidłowościach i występują w stosunku do pracodawcy z żądaniami ich usunięcia.

Powódka upominała się o poszanowanie prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy poprzez udostępnienie toalet, i to nie na każdym przystanku, jak błędnie wywodzi strona pozwana, ale na początkowym i końcowym przystanku danej linii autobusowej. Argumentacja pozwanej, iż postawienie toalet wymaga przedsięwzięcia szeregu czynności, a nadto, że ich powodzenie jest zależne od woli właścicieli gruntu na których toalety mają zostać usytuowane jest bezzasadna, gdy zważy się, że przedsiębiorstwo istnieje od kilkudziesięciu lat i przez ten czas nie dostrzeżono tak elementarnej potrzeby pracowników. Twierdzenie, że prócz powódki nikt nie zgłaszał problemu braku dostępu do toalet, a także, że na każdej linii jest on zapewniony, jest nie tylko sprzeczne z całokształtem ustaleń w sprawie, ale świadczy o niezrozumieniu i całkowitym lekceważeniu roli pracodawcy jako organizatora warunków pracy. Wskazać należy, że to właśnie na skutek zabiegów powódki przedsięwzięto starania w kierunku urządzenia toalet na trasach linii autobusowych oraz zaopatrzenia kierowców w chusteczki nawilżane, co potwierdza, że problem istniał, a do jego stopniowego rozwiązywania przyczyniło się właśnie zachowanie powódki.

Ostatni z powodów, nazwany w rozmowie z powódką „zmianą perspektywy” wynikł z założenia rodziny, również nie stanowi obiektywnego kryterium, a wręcz przeciwnie, przekonuje, że odmowa zatrudnienia powódki nie była rzeczowo uzasadniona. Trudno poszukiwać racjonalnych przyczyn dla których pracodawca rezygnuje z dobrego i fachowego pracownika tylko dlatego, że ten organizuje własne życie prywatne. Podobnie stanowisko, iż strona pozwana jest zainteresowana zawarciem umowy na dłuższy czas aniżeli trzy lata jest nielogiczne, gdy zważy się na obowiązującą u pozwanego politykę zatrudnienia, a po wtóre na faktyczną niemożność przewidzenia, że osoba z którą nawiąże się stosunek pracy, choćby na czas nieokreślony, będzie świadczyć pracę dłużej niż przez okres deklarowany przez powódkę. Co więcej argumentacja przedstawiona w odpowiedzi na pozew (k.23) stanowi dowód na naruszenie zasady równego traktowania z uwagi na zatrudnienie na czas określony – pozwana wskazuje, że nie chce zatrudniać takich pracowników, bo jej się to nie kalkuluje. Wspomnieć w tym miejscu trzeba, że strona pozwana z jednej strony argumentowała, iż nie przedłuża stosunku pracy z powódką, gdyż jej etat jest zbędny, gdy następnie twierdzi, że jest zainteresowana związaniem się z pracownikiem na czas dłuższy. Jak wspomniano, wraz z ustaniem zatrudnienia, pozwana zatrudniła cztery inne osoby, w tym troje z nich, na okres próbny z czym wiązała się konieczność ich przeszkolenia, przyuczenia do pracy, zapoznania ze specyfiką pracy kierowcy, a także sfinansowania szkoleń i badań lekarskich. Zdaniem sądu, powódka niewątpliwie była pracownikiem atrakcyjnym na rynku firm transportowych, posiadała doświadczenie oraz kwalifikacje. Również użytkownicy komunikacji miejskiej docenili jej pracę i wysiłek, doceniał to również pracodawca. Argument, że nielojalna postawa powódki (nagrywanie rozmów z A. S. nie pozwala na nawiązanie z nią stosunku pracy i tym bardziej ma utwierdzać w przekonaniu o zasadności podjętej decyzji również nie może być podzielony, gdy zważy się, że strona pozwana nieprawidłowo i wręcz lekceważąco podeszła do sygnalizowanego przez powódkę braku toalet. Strona pozwana nawet po zapoznaniu się z opinią biegłej z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy utrzymywała stanowisko, że powódka znała specyfikę pracy kierowcy autobusu, godziła się na nią, nikt prócz niej nie zgłaszał problemu, a nadto, że zawarte w opinii wnioski stanowią idealny, a zarazem nieodzwierciedlający rzeczywistości obraz przedsiębiorstw.

Oczywiście prawdą jest, że co do zasady pracodawca nie ma obowiązku przedłużania umowy zawartej na czas określony po upływie okresu zatrudnienia. Ale prawdą jest również, że przepisy nie mogą być stosowane instrumentalnie, sama formalna zgodność pewnego zachowania z przepisami nie oznacza jego legalności. Konkretnie okoliczności faktyczne mogą przesądzać o tym, że takie formalnie dopuszczalne zachowanie jest jednak niezgodne z przepisami.

Mając na uwadze, że kryteria, które legły u podstaw zaniechania dalszego zatrudnienia powódki nie miały charakteru obiektywnego, a wręcz stanowiły o nieuzasadnionym zróżnicowaniu sytuacji osób kandydujących na stanowisko pracy kierowcy autobusu, sąd na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. zasądził na rzecz powódki 11.962 złote, a na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przyznał ustawowe odsetki za opóźnienie od 13 grudnia 2018 roku, to jest dnia następującego po doręczeniu stronie pozwanej odpisu pozwu.

Na uwzględnienie zasługiwało również żądanie powódki w zakresie zadośćuczynienia za naruszenie jej dóbr osobistych w postaci godności oraz prawa do wykonywania pracy w warunkach bezpiecznych i higienicznych. Z mocy art. 11<sup>1</sup> k.c. pracodawca został zobowiązany do szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Ponadto dobra osobiste człowieka pozostają pod ochroną prawa cywilnego na mocy art. 23 i 24 k.c., ten zaś, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba, że nie jest ono bezprawne, a także wystąpić z innymi roszczeniami wskazanymi w art. 24 k.c. bądź na podstawie art. 448 k.c. z żądaniem zasądzenia zadośćuczynienia w razie zawinionego naruszenia dóbr osobistych. Dodać przy tym należy, że przez bezprawność należy rozumieć zachowanie sprzeczne z prawem bądź zasadami współżycia społecznego, a przy tym, że wśród okoliczności wyłączających bezprawność wymienia się działanie w ramach porządku prawnego, zgodę pokrzywdzonego, obronę konieczną czy też działanie podjęte w obronie uzasadnionego interesu społecznego lub prywatnego. Uzupełniając powyższą argumentację prawną wskazać należy, że na gruncie obowiązującego prawa przyjęto tzw. obiektywną koncepcję ochrony dóbr osobistych, która zakłada, że dokonując oceny, czy w konkretnych okolicznościach nastąpiło naruszenie dobra osobistego jednostki należy odnosić się do poglądów panujących w społeczeństwie, posługiwać się w tym celu abstrakcyjnym wzorcem „przeciętnego obywatela”, nie zaś odwoływać się do jednostkowych odczuć i ocen osoby pokrzywdzonej. W konsekwencji w orzecznictwie Sądu Najwyższego akcentuje się pogląd, zgodnie z którym ocena, czy w konkretnej sytuacji nastąpiło naruszenie dobra osobistego, nie może być dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości pokrzywdzonego, a więc według oceny subiektywnej zainteresowanego. Kryteria oceny naruszenia muszą być poddane obiektywizacji, trzeba w tym zakresie uwzględnić odczucia szerszego grona uczestników i powszechnie przyjmowane, a zasługujące na akceptację normy postępowania, w tym normy obyczajowe i wynikające z tradycji.

W orzecznictwie wskazuje się, do czego również przychyliła się sąd, że istnieje możliwość uznania odrębnego od zdrowia i życia pracownika dobra osobistego (wtórne) w postaci prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. To oznacza zaś nie tylko nakaz zapewnienia odpowiednich warunków pracy, ale też obowiązek dbałości pracodawcy, by dobra osobiste pracownika nie doznawały uszczerbku w związku z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych (wyrok SN z 9 lipca 2009 roku, II PK 311/08).

Jak wyjaśniono w orzecznictwie SN godność pracownika w rozumieniu art. 11<sup>1</sup> kp jest przyrodzoną i niezbywalną godnością człowieka, o której stanowi art. 30 Konstytucji RP, a zatem wartością, jaką ma z natury swej każdy człowiek, odniesioną do jego społecznej roli pracownika. Art. 11<sup>1</sup> kp adresuje obowiązek poszanowania godności do pracodawcy. Godność tę należy widzieć obiektywnie, to jest niezależnie od tego, czy dana osoba ma wyrobione poczucie godności w znaczeniu subiektywnym, rozumianym jako poczucie swojej wartości. W rezultacie, pracodawcy nie wolno naruszać godności przysługującej pracownikowi jako jednostce ludzkiej bez względu na to, czy pracownik odczuwa zachowanie pracodawcy jako krzywdę i przeciwko niej protestuje, czy też godzi się na złe traktowanie (wyrok SN z 8 października 2009 r., II PK 114/09). Dla stwierdzenia naruszenia godności wystarczy, jeśli w obiektywnej ocenie społecznej (ocenie rozsądnych osób trzecich) określone zachowanie danej osoby (podmiotu) narusza wartość innego człowieka.

Sąd zwraca uwagę na te kwestie, gdyż pozwana podnosiła, że inni pracownicy się nie skarżyli na kwestie związane z dostępnością do toalet. To, czy ktoś się skarży, czy też nie, nie decyduje o naruszeniu jego dobra osobistego.

Zachowanie, a raczej zaniechanie pozwanej, polegające na niezapewnieniu powódce nieskrępowanego dostępu do toalet w trakcie wykonywania pracy, stanowi o naruszeniu obowiązku pracodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 k.p.), a w dalszej kolejności o naruszeniu dóbr osobistych powódki. Z poczynionych ustaleń faktycznych wynika, o czym powyżej, że strona pozwana obsługuje 34 linie autobusowe, z czego jedynie na trasie niektórych z nich, w czasie, gdy powódka świadczyła pracę jako kierowca autobusu, była możliwość skorzystania z toalety. Przekazane na potrzeby postępowania „wykazy dni pracy w których powódka wykonywała linię” zawierają tylko częściowy i niekompletny spis głównie publicznych toalet, tylko niektórych linii autobusowych. Co więcej, z danych przekazanych przez stronę pozwaną wynika, że w wielu przypadkach pracownicy musieli korzystać z toalet będących na wyposażeniu obiektów użyteczności publicznej, jak np. urzędów czy sklepów, albo przenośnych toalet. Tam gdzie i one nie były dostępne, pracownicy zmuszeni byli załatwiać potrzeby fizjologiczne, jak wskazuje powódka „w krzakach” czy „w lesie”, w taki sposób by nie zostać dostrzeżonym przez innych. Powódka zasadnie podkreśla dyskomfort zarówno fizyczny, jak i psychiczny, związany z brakiem faktycznej dostępności toalet. Już nawet pomijając, że załatwianie potrzeb fizjologicznych w miejscu do tego nieprzeznaczonym stanowi czyn zabroniony z którym łączy się odpowiedzialność za wykroczenie, podkreślić należy, że pozostawienie pracownika w sytuacji, gdy ten musi realizować swoje potrzeby fizjologiczne na otwartej przestrzeni stanowi o realnym narażeniu go na utratę zdrowia, a także w sposób oczywisty narusza godność człowieka. Nie można przy tym tracić z pola uwagi, że w tych przypadkach, w których pracownicy byli zdani na korzystanie z toalet publicznych czy przenośnych, strona pozwana nie miała żadnej kontroli nad panującymi tam warunkami sanitarnymi, zaś jej obowiązkiem jest nie tylko zapewnienie bezpiecznych i prawidłowych pod względem higieniczno-sanitarnych warunków pracy, ale również nieprzerwane utrzymywanie ich w takim stanie. Pracodawca musi zapewnić pracownikom pomieszczenia i urządzenia higieniczno- sanitarne, których rodzaj, ilość i wielkość powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych pracowników, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków, w jakich ta praca jest wykonywana. Trudno przyjąć, by pracodawca dbał o stan tych urządzeń i pomieszczeń kiedy jego pracownicy korzystają z dobrowolnych, publicznych miejsc. Nadto należy zaznaczyć, że możliwość korzystania z „publicznych toalet” również była ograniczona czasem pracy danego urzędu czy sklepu, a więc i w tym zakresie zapewnienie dostępu do toalet w czasie pracy kierowców autobusu często miało charakter pozorny. Pracodawca w kontekście przepisów BHP, nie może przerzucać odpowiedzialności za właściwe przygotowanie pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych, z których regularnie korzystają zatrudnieni przez niego pracownicy, na inne podmioty, które tymi pomieszczeniami dysponują. Do powyższego dodać należy, że w opracowanej przez stronę pozwaną dokumentacji „ryzyka pracy kierowcy autobusu” wskazano i podkreślono specyfikę pracy tego stanowiska, realne narażenie na stres, a przy tym towarzyszącą odpowiedzialność za przewożonych ludzi i powierzone mienie, równocześnie pomijając tak elementarną materię, iż nie spełnianie potrzeb fizjologicznych powoduje zaburzenia w funkcjonowaniu organizmu, a co za tym idzie pracownik może czuć coraz większy dyskomfort i stawać się mniej wydajny. W przypadku kierowców autobusów może dochodzić do obniżenia czujności w wyniku braku możliwości skorzystania z toalety i załatwienia jednej z podstawowych potrzeb fizjologicznych jakim jest potrzeba wydalania. Te oczywiste racje były dotychczas marginalizowane przez stronę pozwaną, a sugestie ze strony powódki odbierane jako atak i wolę ingerowania w funkcjonowanie zakładu pracy.

Na koniec wskazać trzeba jeszcze na kilka okoliczności relevantnych tak z punktu widzenia zasadności roszczenia, jak i przyznanej kwoty zadośćuczynienia. Powódka z uwagi na pleć i związane z tym potrzeby, odczuwała niewątpliwie większy dyskomfort tak fizyczny, jak i z oczywistych względów psychiczny, w związku z brakiem toalet. W ocenie sądu, sama niepewność i niewiedza pracownika, gdzie będzie mógł załatwić potrzebę fizjologiczną i czy zastanie ku temu odpowiednie warunki sanitarne i higieniczne, mogło rodzić u niego frustrację i negatywnie wpływać na komfort psychiczny. Co więcej, pracodawca w sposób bezprawny, przerzucił na pracownika ryzyko wykonywania obowiązków pracowniczych w ten sposób, że ten samodzielnie musiał zabiegać o miejsce zastępujące mu toaletę, miejsce które w licznych przypadkach miało postać zarośli czy drzew. Konsekwencją zachowania pozwanego było również i to, że tam gdzie pracownik nie miał dostępu do toalet, a gdzie akurat przypadła jego przerwa w pracy, musiał przeznaczać ją na poszukiwanie bądź publicznej toalety bądź dyskretnego miejsca na zrealizowanie potrzeb fizjologicznych.

Zbędny jest przypominanie, że inny jest cel 15- minutowej przerwy w trakcie pracy. Powódka pozbawiona była dostępu do toalet przez okres blisko dwuletni, a okoliczność ta została uwzględniona przy ustalaniu należnej jej kwoty zadośćuczynienia. Bezprawność zachowania pracodawcy, który nie zrealizował ustawowego obowiązku zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jak też jego wina, jest przy tym oczywista, a argumenty za tym przemawiające zostały powołane powyżej.

Spośród okoliczności wpływających na wysokość przyznanego zadośćuczynienia wskazuje się między innymi charakter naruszonego dobra, długotrwałość i rozmiar skutków naruszenia czy uciążliwości psychiczne poszkodowanego. Podkreśla się przy tym, że najistotniejszym celem zadośćuczynienia jest wynagrodzenie doznanej przez poszkodowanego krzywdy, czyli zrealizowanie funkcji kompensacyjnej. Ma ono umożliwić mu uzyskanie satysfakcji, która wpłynie korzystnie na jego samopoczucie i pozwoli zniwelować poczucie krzywdy wywołanej zachowaniem naruszydca. Podkreśla się przy tym, że kwota zadośćuczynienia musi mieć charakter odczuwalny dla poszkodowanego, jednak nie nadmierny, by nie prowadziła do nieuzasadnionego wzbogacenia.

Uwzględniając realia sprawy Sąd uznał, że kwota 10.000 złotych w sposób dostateczny rekompensuje krzywdę doznaną przez powódkę. Sąd miał przy tym na względzie, że na skutek zachowania strony pozwanej doszło do naruszenia tak istotnych dóbr powódki jak godność oraz prawo do bezpiecznych warunków pracy. Brak toalet był o tyle bardziej dotkliwy, gdy zważy się, że powódka jest kobietą, a więc, że załatwianie potrzeb fizjologicznych wymaga innych zabiegów aniżeli u mężczyzn. Sąd zważył też na długotrwałość naruszeń dóbr, a także ignorowanie próśb powódki by mogła odbywać kursy, gdzie toaleta była zapewniana, a co motywowała istotnymi racjami, a więc problemami zdrowotnymi. Decydując o wysokości kwoty zadośćuczynienia nie można tracić z pola uwagi i tego, że zapewnienie pracownikom dostępu do toalety jest elementarnym obowiązkiem pracodawcy o czym w XXI wieku w ogóle nie powinno się przypominać. Dostęp ten ma być realny, a nie tylko hipotetyczny, czy też warunkowy. Kwestia ta jest na tyle oczywista, że w ocenie sądu nie wymaga dalszej argumentacji. Jako przykład można wskazać prowadzone wokół nas liczne budowy, gdzie jako jeden z pierwszych elementów infrastruktury pojawia się przenośna ubikacja. Powódka zaś jako pracownik i kobieta nie miała zapewnionej przez pracodawcę realnej możliwości skorzystania z toalety i to przez okres kilkunastu miesięcy.

Mając na uwadze powyższe, sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 10 000 złotych tytułem zadośćuczynienia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 26 listopada 2019 roku, a więc dnia następującego po doręczeniu stronie pozwanej pisma powódki zawierającego rozszerzone żądanie.

Nie zasługiwało natomiast na uwzględnienie roszczenie powódki w zakresie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, którego powódka upatrywała w poleceniu wykonywania pracy w godzinach nocnych po 22:00, gdy stosowano wobec niej indywidualny rozkład czasu pracy, a nadto częste wzywianie na rozmowy z przełożonymi i nieuzasadnione kontrole wykorzystywania zwolnienia chorobowego. Pozostałe okoliczności powoływane przez powódkę, związane z niezapewnieniem odpowiednich warunków pracy, dotyczyły wcześniej uwzględnionych roszczeń. Odnośnie wykonywania pracy także w godzinach po 22:00 sąd zważył, że strona pozwana, czemu powódka nie zaprzeczała, uwzględniła jej wniosek w zakresie takiego organizowania czasu pracy, by mogła ją świadczyć do 22:00. Powódka nie była objęta indywidualnym systemem czasu pracy, a uwzględnienie jej wniosku należało do samodzielnej decyzji pracodawcy. Okoliczność, że w niektóre dni powódka musiała jednak wykonywać pracę po 22:00 było efektem specyfiki pracy kierowcy, którą powódka znała aplikując na to stanowisko, a także wynikało z uzasadnionych potrzeb pracodawcy.

Jak wskazano w ustaleniach faktycznych, strona pozwana wprowadziła procedurę kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień chorobowych, zgodnie z którą w razie nieobecności pracownika w trakcie jej przeprowadzania, następnego dnia kontrola jest ponawiana. W konsekwencji strona pozwana dokonując wobec powódki kontroli działała zgodnie z prawem i na jego podstawie. Podobnie okoliczność przeprowadzania z powódką przez przełożonych rozmów, zwłaszcza, że jak wynika z jej depozycji i stanowiska procesowego, dotyczyły one realizacji obowiązków pracowniczych, nie może być traktowana jako nękanie powódki. Przepis art. 100 k.p. zawiera katalog obowiązków pracownika, w tym między innymi dbałość o dobro zakładu pracy, a przeciwwagą jest

uprawnienie pracodawcy do ich egzekwowania. Pracodawca ma więc prawo monitorować pracownika, w tym sposób wykorzystywania przez niego zwolnienia chorobowego, żądać wyjaśnień czy udzielać pouczeń i nie może być to traktowane jako naruszenie zasady równego traktowania.

Mając na uwadze powyższe, sąd w tym zakresie powództwo oddalił.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 3 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zgodnie z wyjątkiem, iż Sąd może włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, gdy przeciwnik uległ tylko co do nieznaczonej części swego żądania. Mając na względzie powołane przepisy, Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1 800 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.