

Sygn. akt IV P 5/21

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2021 r.

**Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy**

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Alicja Lisiecka
Ławnicy:	Krzysztof Branecki Mariola Cierpisz
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Małgorzata Stanisł

po rozpoznaniu w dniu 7 czerwca 2021 r. w Inowrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. L.**

przeciwko **P. Bankowi (...)** w **J.**

o odszkodowanie

- zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 9.000,00 zł (dziewięć tysięcy złotych 00/100) brutto tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 lutego 2021 r. do dnia zapłaty,
- nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Inowrocławiu kwotę 500,00 zł (pięćset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniona była powódka,
- wyroкови w punkcie 1 (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.000,00 zł (trzy tysiące złotych 00/100) brutto.

Sędzia

Alicja Lisiecka

Ławnik Ławnik

Mariola Cierpisz Krzysztof Branecki

Sygn. akt IV P 5/21

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 20 stycznia 2021r., wniesionym do Sądu Rejonowego -Sądu Pracy w I. w dniu 21 stycznia 2021r., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, powódka M. L. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego P. Banku(...) w J. kwoty 9.000,00zł brutto tytułem odszkodowania za dyskryminacyjne rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej do dnia zapłaty , a także zasądzenia od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko powódka podała, że pozostawała w zatrudnieniu u strony pozwanej od dnia 1 kwietnia 2019r., na stanowisku doradcy klienta indywidualnego, w oparciu o umowę o pracę na czas określony. W dniu 31 grudnia 2020r. pozwany pracodawca rozwiązał z zachowaniem 1 -miesięcznego okresu wypowiedzenia łączącą strony terminową umowę o pracę i choć w pisemnym oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę nie podał, bo nie miał takiego obowiązku, przyczyn takiej decyzji, to wyjaśnił powódce, że przyczyną jej zwolnienia była redukcja etatów w pozwanym banku , a M. L. została wytypowana do zwolnienia właśnie ze względu na fakt, iż zatrudniona była na podstawie umowy o pracę na czas określony. Powyższa okoliczność- zatrudnienie powódki na czas określony- jeszcze dwukrotnie wskazywana była M. L. przez pozwanego pracodawcę jako przesłanka zakończenia współpracy między stronami. Zdaniem powódki takie działanie pozwanego miało charakter bezprawny i dyskryminujący albowiem prawo pracy nie pozwala, aby typ umowy był czynnikiem, który ma wpływ na zwolnienie lub zatrudnienie pracownika i stąd też zawarte w pozwie żądanie zapłaty odszkodowania z tytułu naruszenia przez P. Bank (...) w J. zakazu dyskryminacji, w wysokości 3- miesięcznego wynagrodzenia powódki (k. 2-3).

Pozwany P. Bank (...) w J. wniósł o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powódki kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 15 lutego 2021r.(k. 21-24) pozwany zaprzeczył wszystkim podniesionym przez powódkę twierdzeniom i zaznaczył, że wypowiedzenie łączącej strony umowy o pracę na czas określony nastąpiło zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i to z przyczyn leżących po stronie powódki, której efektywność pracy, postawa wobec przełożonych i współpracowników zostały nisko ocenione przez pracodawcę, nie zaś z powodu redukcji zatrudnienia w Oddziale pozwanego Banku w T., gdzie M. L. świadczyła pracę na rzecz strony pozwanej i przy zastosowaniu dyskryminujących kryteriów.

### ***Sąd ustali, co następuje:***

Powódka M. L. została zatrudniona w pozwanym P. Banku (...) w J. początkowo na podstawie umowy o pracę z dnia 27 marca 2019r. na okres próbny od dnia 1 kwietnia 2019r. do dnia 30 czerwca 2019r., a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 21 czerwca 2019r. na czas określony od dnia 1 lipca 2019r. do dnia 30 czerwca 2020r. oraz ostatnio na podstawie umowy o pracę z dnia 25 czerwca 2020r. na czas określony od dnia 1 lipca 2020r. do dnia 31 marca 2022r., w pełnym wymiarze godzin, na stanowisku doradca klienta detalicznego.

Miejscem wykonywania pracy przez powódkę był Oddział pozwanego Banku w T., mieszczący się początkowo na ul. (...), a od dnia 23 listopada 2020r.- na Placu (...), natomiast bezpośrednim przełożonym powódki pozostawał Dyrektor Oddziału w T..

( **dowód** -umowy o pracę -k. 4,7, 8 akt sprawy, znajdujące się także w aktach osobowych powódki, porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 12.11.2020r.-k. 6 akt sprawy, karta zadań i odpowiedzialności-k.B-49 akt osobowych powódki )

Podejmując pracę u strony pozwanej powódka posiadała już doświadczenie w pracy na stanowisku doradcy klienta detalicznego i biznesowego w placówkach bankowych, gdyż wcześniej, bo od października 2017r. do momentu zatrudnienia w P. Banku(...) w J., pracowała na tożsamym stanowisku w P. A. Bank w M..

Decyzja powódki o zmianie pracodawcy wyniknęła z chęci podjęcia pracy w miejscu swojego zamieszkania, tj. w T. i zakończenia w ten sposób uciążliwych dojazdów do M., mimo iż w M. M. L. świadczyła pracę w oparciu o zapewniającą większą stabilizację umowę o pracę na czas nieokreślony.

( **dowód**- świadectwo pracy powódki z dnia 2.04.2019r.-k. A-14 akt osobowych powódki, CV powódki - k.A-1 akt osobowych powódki, przesłuchanie powódki M. L.- k. 109v-110v, e-protokół z dnia 7.06.2021r.-min. 00:03:00-00:47:58)

W momencie rozpoczęcia przez powódkę pracy u pozwanego, w (...) Oddziale P. Banku (...) w J., na stanowisku doradcy klienta detalicznego zatrudnione były dwie osoby: A. W. i J. W. (1). Obie pracowały na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym J. W. (1) wcześniej nie pracowała w sektorze bankowym, od lipca 2019r. korzystała z urlopu macierzyńskiego i do pracy u pozwanego powróciła dopiero w listopadzie 2020r., natomiast A. W. legitymowała się dużym doświadczeniem w pracy w bankowości, gdzie miała do czynienia z obsługą podmiotów biznesowych, instytucjonalnych oraz zajmowała się sprzedażą kredytów hipotecznych.

Od lipca 2019r. do grudnia 2019r. obsługą klienta detalicznego u strony pozwanej zajmowały się: powódka M. L. i A. W..

W grudniu 2019r. pozwany zatrudnił trzeciego pracownika na stanowisku doradcy klienta detalicznego- nie mającą doświadczenia w pracy w banku (...). Świadczyła ona pracę na rzecz pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Od dnia 1 stycznia 2020r. do dnia 30 września 2020r. pozwany zmienił A. W. warunki pracy i zatrudnił ją na stanowisku doradcy instytucjonalnego oraz doradcy hipotecznego. W tym czasie obsługą klienta indywidualnego zajmowały się powódka oraz J. R..

Zakres zadań i obowiązków powódki M. L. i J. R. na zajmowanych przez nie stanowiskach doradcy klienta detalicznego był identyczny. Jedną i drugą miała m.in. dbać o wzrost udziału P. Banku (...) w J. w rynku usług finansowych, zapewnić realizację zobowiązań wynikających z zawartych umów, utrzymać pozytywne relacje z klientami oraz prowadzić skuteczne działania sprzedażowe, realizować plany i pozyskiwać do obsługi klientów o potencjale rozwojowym oraz obniżonym ryzyku, jak również prowadzić obsługę kas dziennych i monitorować przepływ gotówkowy w kasie.

Zasadą przyjętą przez pozwanego było nienakładanie na nowozatrudnionego pracownika w pierwszym kwartale jego pracy planów sprzedażowych. Dotyczyło to zarówno powódki, jak i J. R..

Nikt ze strony pozwanego pracodawcy nie zgłaszał wówczas, tj. w 2019r., jakichkolwiek uwag i zastrzeżeń co do prawidłowości wykonywania przez powódkę nałożonych na nią zadań.

( **dowód**- arkusz oceny pracowników-k.26-27, karta zadań i odpowiedzialności na stanowisku doradcy klienta detalicznego- k. B-49 akt osobowych powódki, przesłuchanie powódki M. L.- k. 109v-110v, e-protokół z dnia 7.06.2021r.-min. 00:03:00-00:47:58)

Okazało się, że w 2019r. Oddział pozwanego Banku w T. zrealizował ciężące na nim plany sprzedażowe zaledwie na poziomie 30-50%, co było wynikiem wysoce niesatysfakcjonującym i sprawiło, że (...) Oddział osiągnął najslabszy wynik sprzedaży i rentowności spośród wszystkich trzech Oddziałów P. Banku (...) w J. (pozostałe dwa Oddziały to Oddział w J. i Oddział w G.).

W celu poprawy i podniesienia zysków Oddziału w T. strona pozwana zakończyła współpracę z dotychczasowym jego Dyrektorem i na jego miejsce, od dnia 1 stycznia 2020r., zatrudniła A. G. (1).

Realizując powyższe założenia Dyrektor A. G. (1) od dnia 1 stycznia 2020r. przesunęła- o czym już była mowa wcześniej- A. W. na stanowisko doradcy instytucjonalnego oraz doradcy hipotecznego, a po niemal 6 miesiącach

współpracy z M. L., optowała za kontynuowaniem zatrudnienia powódki w pozwanym Banku i doprowadziła do zawarcia między stronami w dniu 25 czerwca 2020r. kolejnej umowy o pracę, tym razem - umowy o pracę na czas określony od dnia 1 lipca 2020r. do dnia 31 marca 2022r. Po trzech kwartałach A. G. (1) zdecydowała o powrocie - od dnia 1 października 2020r. - A. W. na poprzednio zajmowane stanowisko doradcy klienta detalicznego z obsługą kredytów hipotecznych.

W efekcie w całym 2020r. powódka, jako doradca klienta detalicznego, sprzedała produkty pozwanego Banku o wartości 415.650,00zł., J. R.- produkty o wartości 236.850,00zł., a A. W.- produkty o wartości 801.591,60zł.

W pierwszych trzech kwartałach 2020r. A. W. pracowała na stanowisku doradcy instytucjonalnego oraz doradcy hipotecznego, co m.in. sprawiło, iż uzyskane przez nią w tym okresie wyniki sprzedażowe zamykały się zupełnie innymi, bo znacznie wyższymi kwotami: w I kwartale 2020r.-kwotą 1.174.500,00zł., w II kwartale 2020r.-kwota 2.124.458,00zł i w III kwartale 2020r.-kwotą 589.100,00zł. Z kolei wyniki sprzedażowe powódki i zatrudnionej podobnie, jak powódka wyłącznie na stanowisku doradcy klienta detalicznego J. R. w 2020r. przedstawiały się następująco:

2020r.	M. L.	J. R.
I kwartał	136.400,00zł.	Pierwszy kwartał pracy- brak planów
II kwartał	47.700,00zł.	19.000,00zł.
III kwartał	167.150,00zł	129.050,00zł.
IV kwartał	66.400,00zł.	88.800,00zł.

Nikt, zwłaszcza Dyrektor A. G. (2), nie zwracał powódce uwagi, że osiągnane przez nią wyniki sprzedażowe są poniżej planów i oczekiwań pracodawcy.

Nikt też nie wskazywał M. L., że jest pracownikiem chaotycznym, nieuporządkowanym i mało zorganizowanym, który dodatkowo nie potrafi umiejętnie łączyć pracy na stanowisku doradcy klienta indywidualnego z pracą kasjera. Powódka nigdy w trakcie swojego zatrudnienia w pozwanym Banku nie została ukarana przez pracodawcę karami porządkowymi za zaburzenia w procesie pracy.

**(dowód-** zeznania świadka A. G. (1) -k.64- 70, e-protokół z dnia 4.03.2021r.-min. 00:25:25-02:10:46, przesłuchanie powódki M. L.- k. 109v-110v, e-protokół z dnia 7.06.2021r.-min. 00:03:00-00:47:58)

W listopadzie 2020r. do pracy w Oddziale pozwanego Banku w T., po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, powróciła J. W. (1). Od tego momentu na stanowisku doradcy klienta detalicznego pracowały cztery osoby: powódka M. L., A. W., J. R. i J. W. (2).

W tym samym czasie, w osiągających lepsze wyniki sprzedażowe Oddziałach w J. i w G., zatrudnionych było mniej, bo trzech pracowników na stanowisku doradcy klienta detalicznego.

**(dowód-** zeznania świadka A. G. (1) -k.64- 70, e-protokół z dnia 4.03.2021r.-min. 00:25:25-02:10:46, przesłuchanie powódki M. L.- k. 109v-110v, e-protokół z dnia 7.06.2021r.-min. 00:03:00-00:47:58)

Mimo wprowadzenia przez Dyrektora A. G. (1) wyżej przedstawionych działań naprawczych, (...) Oddział P. Banku (...) w J. nadal pozostawał nierentowny.

Sytuacji nie poprawił powrót do pracy J. W. (1), wręcz przeciwnie - wzrost do czterech liczby pracowników zatrudnionych na stanowisku doradcy klienta detalicznego, przy jednoczesnej, niesatysfakcjonującej pozwanego, utrzymującej się na poziomie 30-50% realizacji planów sprzedażowych, sprawił, że P. Bank (...) w J. nie mógł sobie pozwolić na utrzymywanie w Oddziale w T. w/wym. czterech etatów.

**(dowód** - zeznania świadka A. G. (1) -k.64- 70, e-protokół z dnia 4.03.2021r.-min. 00:25:25-02:10:46, przesłuchanie w charakterze pozwanego Prezesa Zarządu strony pozwanej- A. K.-k. 110v.- 111v., e-protokół z dnia 7.06.2021r.-min.00:47:58-01:27: 10)

W konsekwencji Dyrektor Oddziału pozwanego Banku w T. A. G. (1) doszła do wniosku, iż w zaistniałej sytuacji należy zredukować liczbę osób zatrudnionych na stanowisku doradcy klienta detalicznego i w ten sposób uzyskać oczekiwany przez Zarząd pozwanego Banku stan trzech etatów na w/wym. stanowisku.

Musiała dokonać wyboru pracownika do zwolnienia.

Oparła się na kryterium w postaci rodzaju umowy o pracę, jaka łączyła doradców klienta indywidualnego Oddziału w T. z pozwanym. A. G. (1) z góry założyła, że do zwolnienia nie nadają się pracownicy zatrudnione w oparciu o bezterminowe umowy o pracę - A. W. i J. W. (1), gdyż wypowiedzenie takim etatowcom stosunku pracy nie jest łatwe i zawsze wymaga podania przyczyn rozwiązania w sposób zwykły łączącej strony umowy o pracę. Ponadto Dyrektor(...) Oddziału pozwanego Banku nie chciała pozbywać się powracającej z urlopu macierzyńskiego J. W. (1) albowiem nadal traktowała ją w kategorii pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed zwolnieniem, a ponadto nic o niej i jej umiejętnościach nie wiedziała, gdyż w momencie rozpoczęcia pracy przez A. G. (1) w Oddziale w T., tj. 1 stycznia 2020r., J. W. (1) przebywała na urlopie macierzyńskim, zaś po powrocie do pracy w listopadzie 2020r. pracowała zbyt krótko, by jej bezpośrednia przełożona mogła wyrobić sobie jakąkolwiek opinię o wynikach jej pracy i zaangażowaniu.

A. G. (1) skoncentrowała się zatem na powódce M. L. i J. R., doradcach klienta detalicznego zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony. Wyboru pracownika do zwolnienia musiała i chciała dokonać spośród nich. Zdecydowała się na powódkę. Był to wybór-jak sama określiła - „między dżumą a cholera”, czyli między dwiema tak samo niedobrymi możliwościami.

Pocieszała się, że w wypowiedzeniu stosunku pracy zawartego na czas określony pozwany pracodawca nie będzie musiał wskazywać przyczyn rozwiązania w powyższym trybie stosunku pracy. Aby rozwiązanie za wypowiedzeniem terminowej umowy o pracę było prawidłowe i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów, wystarczyło, by spełniało wymogi podyktowane treścią art. 30 § 3 k.p., tj. by oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę było złożone na piśmie i art. 30 § 5 k.p, tj. by zawierało pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do Sądu Pracy. W sytuacji, gdy pracownik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, nie było i nadal nie ma- ustawowego wymogu wskazywania przez pracodawcę, z którego inicjatywy dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn takiej decyzji.

**(dowód**- zeznania świadka A. G. (1) -k.64- 70, e-protokół z dnia 4.03.2021r.-min. 00:25:25-02:10:46, przesłuchanie powódki M. L. - k. 109v-110v, e-protokół z dnia 7.06.2021r.-min. 00:03:00-00:47:58)

Pismem z dnia 31 grudnia 2020r. pozwany P. Bank (...) w J. rozwiązał, za wypowiedzeniem wynoszącym 1 miesiąc, łączącą powódkę M. L. i stronę pozwaną umowę o pracę na czas określony.

Pismo powyższe zostało wręczone powódce tego samego dnia, tj. 31 grudnia 2020r., w T., w miejscu wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych, przez ówczesnego Wiceprezesa Zarządu pozwanego Banku ds. Handlowych - K. B., w obecności Dyrektora (...) Oddziału -A. G. (1), które ustaliły, iż nie będą uzasadniać decyzji pracodawcy, ani podawać M. L. przyczyn jej zwolnienia. Tak też się stało.

Wręczenie powódce oświadczenia pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę było dla M. L. całkowitym zaskoczeniem. Nie spodziewała się zwolnienia z pracy, gdyż pozwany nigdy nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń co do jakości jej pracy, a nadto dwa miesiące wcześniej pozwany P. Bank (...) w J. udzielił powódce i jej małżonkowi kredytu hipotecznego, z terminem spłaty wynoszącym 30 lat. Powódce pozostała do spłaty także pożyczka, którą uzyskała z zakładowego funduszu świadczeni pracowniczych.

**(dowód**- oświadczenie pozwanego z dnia 31.12.2020r. o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę-k. 9, i k. C-1 akt osobowych powódki, zeznania świadka A. G. (1) -k.64- 70, e-protokół z dnia 4.03.2021r.-min. 00:25:25-02:10:46, przesłuchanie powódki M. L.- k. 109v-110v, e-protokół z dnia 7.06.2021r.-min. 00:03:00-00:47:58)

Tego samego dnia-31 grudnia 2020r., tuż przed zamknięciem Oddziału pozwanego Banku w T., A. G. (1) zdecydowała się wyjawić powódce przyczyny rozwiązania z nią za wypowiedzeniem stosunku pracy. M. L. postanowiła utrwalić przebieg tej rozmowy na nagraniu, którego dokonała za pomocą telefonu komórkowego, o czym jednak nie uprzedziła przełożonej.

Z relacji Dyrektor Oddziału w T. wynikało, iż u podstaw zwolnienia M. L. legło założenie poprawy rentowności Oddziału poprzez zredukowanie liczby pracowników zatrudnionych na stanowisku doradcy klienta detalicznego z czterech do trzech etatów i wprowadzenie organizacji pracy na zasadach takich samych, jak w Oddziałach w J. i w G..

**(dowód** - płyta DVD z nagraniami rozmów powódki i A. G. (2)- k. 61, transkrypcja nagrań-59-60, przesłuchanie powódki M. L.- k. 109v-110v, e-protokół z dnia 7.06.2021r.-min. 00:03:00-00:47:58)

Licząc się z koniecznością poszukiwania nowej pracy, M. L. w okresie wypowiedzenia, tj. w styczniu 2021r., zwróciła się do swojej przełożonej A. G. (1) z prośbą o wystawienie jej referencji. Uczyniła to za radą koleżanki, która wskazała powódce, iż pisemne referencje od dotychczasowego pracodawcy stanowią świadectwo jakości wykonywanej pracy, pozwalają zarekomendować pracownika innym firmom i przez to ułatwiają znaleźć zatrudnienie.

Powódka pozyskała wzór listu referencyjnego z Internetu, przerobiła go na własne potrzeby, wysłała do przełożonej drogą elektroniczną, po czym zapytała szefową, czy ta zgodzi się podpisać tak przygotowane referencje, czy też sama sporządzi list polecający dla powódki. A. G. (1) wydrukowała nadesłane i przygotowane przez powódkę referencje, podpisała je i w takiej formie, opatrzonej datą 14 stycznia 2021r., w dniu 19 stycznia 2021r. otrzymała je M. L..

**(dowód** -referencje z dnia 14.01.2021r.-k.10, zeznania świadka A. G. (1) -k.64- 70, e-protokół z dnia 4.03.2021r.-min. 00:25:25-02:10:46, przesłuchanie powódki M. L.- k. 109v-110v, e-protokół z dnia 7.06.2021r.-min. 00:03:00-00:47:58)

Z podpisanych przez Dyrektor A. G. (1) referencji wynikało, m.in., że M. L. zatrudniona jest w pozwanym Banku na stanowisku doradcy klienta detalicznego od dnia 1 kwietnia 2019r. , a umowa o pracę rozwiąże się dnia 31 stycznia 2021r. Na swoim stanowisku powódka dała się poznać jako osoba sumienna i zdyscyplinowana, potrafiąca rozwiązywać problemy i bardzo dobrze radząca sobie z obowiązkami natury formalnej. A. G. (1) wskazała, że jako bezpośredni przełożony powódki może ją polecić jako dobrego i solidnego pracownika, cyt. „szczególnie, że stosunek pracy Pani M. L. rozwiązuje się z przyczyn organizacyjnych, bez zastrzeżeń do jej pracy”.

**( dowód** - referencje z dnia 14.01.2021r.-k. 10)

Udając się w dniu 19 stycznia 2021r. do A. G. (1) po list referencyjny, powódka ponownie uruchomiła dyktafon w telefonie komórkowym z zamiarem nagrania potencjalnej rozmowy z bezpośrednią przełożoną. Rozmowa taka się wywiązała. A. G. (1) ponownie nawiązała do zwolnienia M. L..

Poruszyła wymóg utrzymania w T. zatrudnienia na stanowisku doradcy klienta detalicznego w wymiarze trzech etatów, powołała się w tym aspekcie na polecenie członków Zarządu pozwanego Banku i wskazała, że kryterium doboru pracownika do zwolnienia był rodzaj umowy o pracę, na podstawie której pracownik został zatrudniony, a mianowicie

umowa na czas określony. Dyrektor(...) Oddziału pozwanego Banku wyraźnie podała, że wyboru dokonała wyłącznie między dwiema pracownikami zatrudnionymi w oparciu o terminowe umowy o pracę, tj. między powódką i J. R.. Nie powołała się na inne obiektywne kryteria- efektywność pracy pracowników spośród których dokonywała wyboru, poziom realizacji przez nich nałożonych planów sprzedażowych, doświadczenie zawodowe, staż pracy, zaangażowanie, dyspozycyjność, podejście do klienta.

A. G. (1) poradziła powódce, aby ta w przyszłości głośno nie wypowiadała się o swojej pracy, o tym, że jest z niej niezadowolona i że będzie z takiej pracy rezygnować. Powódka ze zdziwieniem przyjęła powyższą wypowiedź przełożonej, gdyż wszystkie osoby zatrudnione w trzemeszeńskim Oddziale pozwanego Banku, co jakiś czas, głośno prezentowały tego rodzaju stanowisko.

**(dowód-** zeznania świadka A. G. (1) -k.64- 70, e-protokół z dnia 4.03.2021r.-min. 00:25:25-02:10:46, przesłuchanie powódki M. L.- k. 109v-110v, e-protokół z dnia 7.06.2021r.-min. 00:03:00-00:47:58)

Referencje, które powódka otrzymała od A. G. (1) pomogły M. L. w znalezieniu nowej pracy. Po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym, co nastąpiło z dniem 31 stycznia 2021r., powódka od razu zatrudniła się w firmie szkoleniowej, gdzie pracuje do chwili obecnej.

**(dowód-** przesłuchanie powódki M. L.- k. 109v-110v, e-protokół z dnia 7.06.2021r.-min. 00:03:00-00:47:58)

W styczniu 2021r. wolę zakończenia współpracy z pozwanym P. Bankiem (...) w J. wyraziła J. R.. Na jej miejsce pozwany zatrudnił nową osobę o imieniu D.. Rozpoczęła ona pracę w (...)Oddziale pozwanego Banku w lutym 2021r.

Stanowisko doradcy klienta detalicznego zwolnione przez powódkę M. L. do chwili obecnej nie zostało przez pozwanego obsadzone.

Strona pozwana poszukuje pracowników poprzez zamieszczanie ofert pracy na portalu internetowym pracuj.pl. W styczniu 2021r. na w/wym. portalu pojawiło się jedno ogłoszenie pochodzące od strony pozwanej, dotyczące rekrutacji na jedno stanowisko doradcy klienta detalicznego w Oddziale pozwanego Banku w T..

**(dowód -** zamieszczenie ogłoszenia przez pozwanego na portalu pracuj.pl-k. 79, zeznania świadka A. G. (1) -k.64- 70, e-protokół z dnia 4.03.2021r.-min. 00:25:25-02:10:46, przesłuchanie powódki M. L.- k. 109v-110v, e-protokół z dnia 7.06.2021r.-min. 00:03:00-00:47:58, przesłuchanie w charakterze pozwanego Prezesa Zarządu strony pozwanej- A. K.-k. 110v.- 111v., e-protokół z dnia 7.06.2021r.-min.00:47:58-01:27: 10)

W 2020r. pozwany, z powodu pandemii koronawirusa S.- (...), nie przeprowadził oceny okresowej swoich pracowników.

Nieopatrzony datą i niepodpisany dokument pt. „Arkusz oceny pracowników”, znajdujący się w aktach na kartach 26-27, stanowiący załącznik do odpowiedzi pozwanego na pozew, został sporządzony przez A. G. (1) na potrzeby niniejszego procesu, po tym jak w/wym. zapoznała się z treścią okazanego jej pozwu M. L. i przywołanymi w nim zarzutami.

**(dowód-** zeznania świadka A. G. (1) -k.64- 70, e-protokół z dnia 4.03.2021r.-min. 00:25:25-02:10:46, przesłuchanie w charakterze pozwanego Prezesa Zarządu strony pozwanej- A. K.-k. 110v.- 111v., e-protokół z dnia 7.06.2021r.-min.00:47:58-01:27: 10)

W momencie zamknięcia rozprawy, w dniu 7 czerwca 2021r., A. G. (1) nie była już pracownikiem pozwanego Banku, a K. B. została odwołana ze stanowiska Wiceprezesa Zarządu ds. Handlowych. W Oddziale w T. na stanowisku doradcy klienta detalicznego zatrudnione były trzy osoby- A. W., J. W. (1) i zatrudniona w lutym 2021r. osoba o imieniu D..

Na portalu pracuj.pl nie było żadnych ofert pracy pochodzących od pozwanego P. Banku (...) w J.-Oddział w T..

( *ex officio oraz dowód*- zeznania świadka A. G. (1) -k.64- 70, e-protokół z dnia 4.03.2021r.-min. 00:25:25-02:10:46, przesłuchanie w charakterze pozwanego Prezesa Zarządu strony pozwanej- A. K.-k. 110v.- 111v., e-protokół z dnia 7.06.2021r.-min.00:47:58-01:27: 10)

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo M. L. o zapłatę odszkodowania z tytułu naruszenia przez pozwanego pracodawcę zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu zasługiwało na uwzględnienie.

Jego podstawę stanowił art. 18<sup>3d</sup> k.p., zgodnie z którym osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Przepis powyższy wpisuje się w przewidziane w art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP prawo do równego i niedyskryminującego traktowania, ustanawiające generalny zakaz dyskryminowania w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Zasada równości nakazuje więc identyczne traktowanie wszystkich adresatów norm prawnych znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji prawnej bądź faktycznej, także pracowników.

W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 1 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 k.p. (art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p.).

Jak stanowi art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika m.in. z powodu zatrudnienia na czas określony , którego skutkiem jest w szczególności rozwiązanie stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, że decydując się na rozwiązanie stosunku pracy, kierował się obiektywnymi powodami.

Naruszenie zasady równego traktowania w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. może przybrać postać dyskryminacji bezpośredniej lub dyskryminacji pośredniej. Stosownie do art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p. dyskryminacja bezpośrednia polega na tym, że pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy zaś i zgodnie z § 4, dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być zatem usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną, co wynika z utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego (vide: wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003, nr 23, poz. 571, z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005, nr 13, poz. 185, z dnia 9 lutego 2006 r., OSNP 2008, nr 11-12, poz. 159, z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 311, uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNP 2002, nr 12, poz. 284). Musi jednak wynikać to z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację.

Przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji zwalnia pracownika z obowiązku udowodnienia faktu jego dyskryminacji. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji musi najpierw wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodowego wykazania, że albo pracownik nie był odmiennie traktowany, albo jego odmiennie traktowanie było uzasadnione obiektywnymi przyczynami (vide: wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007/11-12/160, z dnia 8 grudnia 2015 r., I PK 339/14, Lex 2023155 I z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008/3-4/36)

W ocenie Sądu powódka M. L. wywiązała się z oczekiwań i wymagań kierowanych do pracownika dochodzącego roszczeń z tytułu naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji i wykazała, że w pozwanym P. Banku(...) w J. - Oddział w T. zaszła konieczność zredukowania w 2020r. zatrudnienia na stanowiskach doradcy klienta detalicznego i ograniczenia ilości etatowców z 4 osób do 3 osób, a ona sama została wybrana do zwolnienia z przyczyny, która może być uznana za podstawę dyskryminacji, czyli z powodu zatrudnienia u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony. W przeciwieństwie do powódki strona pozwana -zdanem Sądu- nie przedstawiła wystarczających i przekonywujących dowodów na wykazanie okoliczności, które zwalczyłyby zarzut dyskryminacji podniesiony przez powódkę, a mianowicie nie wykazała dostatecznie, by wypowiedzenie M. L. umowy o pracę na czas określony było wynikiem obiektywnych okoliczności, podyktowanych złą jakością pracy powódki.

Poza sporem pozostawał fakt, iż powódka przez cały okres swojego zatrudnienia w pozwanym Banku pracowała na podstawie umowy o pracę na czas określony i że pismem z dnia 31 grudnia 2020r., doręczonym w tym samym dniu, pozwany rozwiązał za wypowiedzeniem łączący strony terminowy stosunek pracy, w oświadczeniu powyższym nie wskazując przyczyny swojej decyzji. Kwestią bezdyskusyjną był także fakt, iż powódka nie zarzuciła pracodawcy naruszenia przepisów regulujących wypowiedzanie umów i nie domagała się, po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, zapłaty odszkodowania przewidzianego w art. 50§ 4 k.p. w zw. z art. 50§3k.p., lecz wносиła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego odszkodowania z tytułu zastosowania dyskryminującego kryterium wyboru pracownika do zwolnienia z pracy, a więc odszkodowania przewidzianego w art. 18<sup>3d</sup> k.p, co jest dopuszczalne w świetle uchwały Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2016r, wydanej w sprawie o sygn. akt III PZP 3/16.

Przystępując do analizy wyników przeprowadzonego in casu postępowania dowodowego, warto- w ocenie Sądu - zwrócić uwagę na kilka aspektów.

Otóż powódka M. L. została zatrudniona w (...) Oddziale pozwanego Banku od dnia 1 kwietnia 2019r., na podstawie kolejnych terminowych umów o pracę, ostatnio do dnia 31 marca 2022r., w pełnym wymiarze godzin, na stanowisku doradca klienta detalicznego. W momencie rozpoczęcia przez powódkę pracy w Oddziale w T., na stanowisku doradcy klienta detalicznego zatrudnione były dwie osoby: A. W. i J. W. (1). Stan zatrudnienia w/wym. Oddziale na stanowisku doradcy klienta indywidualnego, po zatrudnieniu M. L., wyniósł więc trzy osoby i był identyczny jak w Oddziałach strony pozwanej w J. i w G.. J. W. (1) od lipca 2019r. stała się nieobecna w pracy, gdyż rozpoczęła korzystanie z urlopu macierzyńskiego. W rezultacie od lipca 2019r. przez niemal pół roku, bo do grudnia 2019r., obsługą klienta detalicznego u strony pozwanej zajmowały się znów dwie osoby- powódka M. L. i A. W.. W grudniu 2019r. pozwany zatrudnił trzeciego pracownika na stanowisku doradcy klienta detalicznego- J. R.. Od dnia 1 stycznia 2020r. do dnia 30 września 2020r. pracodawca zmienił A. W. warunki pracy i zatrudnił ją na stanowisku doradcy instytucjonalnego oraz doradcy hipotecznego. W tym czasie obsługą klienta indywidualnego zajmowały się ponownie dwie osoby- powódka oraz J. R.. A. W. dołączyła do zespołu doradców klienta detalicznego od dnia 1 października 2020r., a w listopadzie 2020r. do pracy, po urlopie macierzyńskim, powróciła J. W. (1). W ten sposób na stanowisku doradcy klienta detalicznego, pod koniec 2020r., zatrudnionych było i wykonywało realnie swoją pracę aż czterech pracowników: A. W., J. W. (1), J. R. i powódka. W czasie zatrudnienia powódki Oddział pozwanego Banku w T. był nierentowny. Realizował plany sprzedażowe zaledwie na poziomie 30-50%, co było wysoce niesatysfakcjonujące, spowodowało odejście dotychczasowego Dyrektora Oddziału i zastąpienie go od dnia 1 stycznia 2020r. A. G. (1). Wdrożone przez A. G. (1) działania naprawcze i przesunięcia personalne nie przyniosły spektakularnych efektów.

Plany sprzedażowe w 2020r., identyczne w kwotach dla wszystkich doradców klienta detalicznego, choć w żaden sposób nie wykazane przez pozwanego w toku procesu, w ogólnym ujęciu, nadal realizowane były przez trzech doradców, w tym powódkę, na poziomie 30-50%. Potwierdziły to podczas przesłuchania przed Sądem świadek A. G. (1) i słuchania w charakterze strony pozwanej - Prezes Zarządu pozwanego Banku (...), a ich zeznaniom w tej części, jako zgodnym, nie sposób było-zdaniem Sądu- nie dać wiary. W tym samym czasie, choć M. L., jak sama przyznała, zdarzyło się nie zrealizować nałożonego na nią planu sprzedażowego, nikt nie zwracał uwagi na konieczność poprawy efektywności pracy, tak samo, jak nie próbował wyrównać deficytów wykazywanych rzekomo przez powódkę na innych obszarach, chociażby podczas wykonywania czynności kasjera. Jedynym dowodem mającym potwierdzać powyższe okoliczności - ograniczenia M. L. w wykonywanych obowiązkach-były zeznania świadka-bezpośredniego przełożonego powódki, Dyrektora Oddziału w T. -A. G. (1), a za nimi identyczne zeznania Prezesa Zarządu -A. K., którym jednak Sąd odmówił w tym zakresie przymiotu wiarygodności. Nie mogło bowiem zniknąć z pola widzenia Sądu, iż powódka konsekwentnie twierdziła, iż w czasie zatrudnienia u pozwanego prawidłowo i w sposób zadowalający wykonywała swoje obowiązki na zajmowanym stanowisku doradcy klienta indywidualnego, że nikt nigdy nie zwracał jej uwagi na jakiegokolwiek nieprawidłowości czy ograniczenia, bądź też wzywał ją do poprawy jakości i wydajności pracy, natomiast strona pozwana, za wyjątkiem zeznań świadka A. G. (1) i strony w osobie A. K., nie udowodniła by było inaczej. Nie wykazała również, a co podniosła w odpowiedzi na pozew, aby powódka wykazywała braki merytoryczne i prezentowała lekceważący stosunek do przełożonych. Twierdzenia te Sąd uznał za całkowicie gołosłowne albowiem pozwany pracodawca w ogóle faktów tych dowodowo nie wykazał. Zdaniem Sądu zostały one zgłoszone w ramach opracowanej i przyjętej taktyki procesowej, obliczonej na uzyskanie przez stronę pozwaną pozytywnego efektu procesowego. Zabieg ten okazał się jednak chybiony, gdyż sama Dyrektorka A. G. (1) podczas rozmowy z powódką w dniu 31 grudnia 2021r., której przebieg został przez M. L. zarejestrowany przy użyciu dyktafonu znajdującego się w telefonie komórkowym( 0:01:29.7-0:01:42.1-k. 59), do czego Sąd powróci w dalszych rozważaniach, zaprzeczyła, aby powódka w czasie zatrudnienia u pozwanego „coś źle zrobiła” i stwierdziła, że wybór powódki do zwolnienia był wyborem „między dżumą a cholera” i co by A. G. (1) „nie zrobiła, byłoby źle”, natomiast fakt zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas określony ułatwił pracodawcy wybór pracownika do zwolnienia, gdyż nie musiał on wówczas w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy podawać przyczyny rozwiązania umowy o pracę. O małej wiarygodności zeznań świadka A. G. (1) odnośnie wykazywanych przez powódkę braków w podstawowej wiedzy na temat produktów bankowych i dużej niepewności w obsłudze systemów komputerowych świadczyło- w ocenie Sądu- również i to, że M. L. w momencie podjęcia zatrudnienia u pozwanego była pracownikiem doświadczonym, pracującym wcześniej, od października 2017r., w innej instytucji bankowej, w dodatku w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony i w związku z powyższym nie sposób było-zdaniem Sądu – dać wiary zeznaniom świadka A. G. (1), jakoby powódka wykazywała podnoszone przez świadka deficyty merytoryczne, brak pewności siebie oraz znaczną niepewność w obsłudze systemów komputerowych. Co istotne -w 2020r. pozwany, z uwagi na pandemię koronawirusa, odstąpił od sporządzenia ocen okresowych swoich pracowników i w związku z powyższym zgłoszone przez A. G. (1) nieprawidłowości w pracy powódki nie znalazły jakiegokolwiek potwierdzenia w innym materiale dowodowym, zwłaszcza pisemnych opiniach i ocenach powódki. Nie odnotowano również żadnych pisemnych uwag zwróconych powódce, ani zasługujących na kary porządkowe naruszeń przez M. L. przepisów dotyczących prawidłowości w organizacji pracy. Do wyciągnięcia konsekwencji służbowych wobec M. L. nie doszło nawet wówczas, gdy - jak twierdziła świadek A. G. (1) - M. L. błędnie zweryfikowała klienta, co skutkowało wypłatą gotówki z konta innego klienta oraz złożoną przez niego reklamacją. Powyższy incydent, który -jak podawała A. G. (1)- miał miejsce w połowie czerwca 2020r., rzekomo poważny i prawdopodobnie prowadzący do utraty zaufania klienta wobec pozwanego Banku, nie stanął jednak na przeszkodzie, by ta sama Dyrektorka Oddziału w T. optowała za zawarciem z powódką kolejnej umowy o pracę na czas określony, do zawarcia której ostatecznie doszło krótko po w/wym. zdarzeniu, bo w dniu 25 czerwca 2020r. Skoro tak, to-w ocenie Sądu- nie można było w sposób niebudzący wątpliwości przyjąć, iż powódka wykonywała swoją pracę w sposób nieprawidłowy, wadliwy i nieefektywny. Nie ma bowiem -zdaniem Sądu - logicznego wytłumaczenia dla kontynuowania zatrudnienia pracownika, który swoje obowiązki wykonuje nieprawidłowo i bez zaangażowania, narażając przy tym na uszczerbek prestiż pracodawcy. W przypadku powódki pozwany zdecydował się zawrzeć z nią kolejną umowę o pracę na czas określony, co oznaczało- w ocenie Sądu- że M. L., mimo wszystko, była pozytywnie postrzegana i oceniana przez pracodawcę i jako mało realny

jawi się w związku z tym fakt, iż niespełna pół roku później, w grudniu 2020r., P. Bank (...) w J. uznał, że powódka do pracy w (...) Oddziale się nie nadaje.

Nie potwierdziły powyższej tezy ani zeznania mało wiarygodnego świadka A. G. (1), ani nawet zaprezentowane przez nią i zobrazowane w dostarczonej Sądowi tabeli (k. 27) wyniki sprzedażowe powódki oraz pozostałych doradców klienta detalicznego -A. W. i J. R. za rok 2020. Tabelę tę, stanowiącą integralną część dokumentu pt. „Arkusze oceny pracowników” (k. 26-27), załączonego do odpowiedzi strony pozwanej na pozew, Sąd potraktował zresztą jako dokument prywatny, a wskazane w niej dane statystyczne -wyłącznie jako dane orientacyjne. Sąd miał na uwadze fakt, iż „Arkusze oceny pracowników” (k. 26-27) wraz z tabelą wyników sprzedażowych, został sporządzony przez świadka A. G. (1) w toku procesu, po zapoznaniu się przez nią z treścią pozwu M. L. i w odpowiedzi na zarzuty sformułowane przez powódkę w pozwie, co nie mogło pozostać bez znaczenia dla dokonywania ustaleń i formułowania wniosków w niniejszej sprawie. Niezależnie od powyższego warto podkreślić, iż wyniki A. W. znacznie odbiegały zarówno od wyników sprzedażowych uzyskanych w 2020r. przez powódkę, jak i przez J. R.. Wynikało to i z racji większego doświadczenia A. W. w pracy w instytucji bankowej i to nie tylko z klientami indywidualnymi, ale również z klientami biznesowymi, i z faktu łączenia obowiązków doradcy instytucjonalnego z obowiązkami doradcy klienta detalicznego z obsługą kredytów hipotecznych. M. L. w 2020r. uzyskała wynik sprzedażowy na poziomie 415.650,00zł., zaś J. R.- 236.850,00zł. W poszczególnych kwartałach 2020r., za wyjątkiem czwartego kwartału, wyniki powódki były lepsze od wyników J. R., a podnoszony przez Dyrektora A. G. (1) fakt niezrealizowania przez powódkę założonych planów sprzedażowych nie mógł być zweryfikowany i oceniony przez Sąd, gdyż strona pozwana nie przedstawiła Sądowi tych planów, a z zeznań powódki wynikało jedynie, iż plany te - co do wysokości- były dla każdego doradcy klienta detalicznego takie same.

Jakby nie było- Oddział pozwanego Banku w T. był nierentowny w 2019r., kiedy zatrudniano M. L. i pozostał nierentowny w grudniu 2020r., kiedy strona pozwana wypowiedziała powódce terminowy stosunek pracy. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wynikało, aby do takiego stanu przyczyniła się powódka swoją rzekomo mało efektywną pracą i problemami z opanowaniem systemów komputerowych, czy nieuporządkowaną pracą w charakterze kasjera, z czego pozwany wprawdzie nie czynił powódce zarzutu, ale -w ocenie Sądu- to właśnie zła kondycja trzemeszeńskiego Oddziału, jego ogólne niskie wyniki sprzedażowe, brak rentowności zrodziły konieczność zredukowania ilości pracowników zatrudnionych na stanowisku doradcy klienta detalicznego i osiągnięcia stanu trzech, zamiast czterech etatów. Stan trzech doradców klienta detalicznego był zresztą- w przekonaniu Sądu- stanem pierwotnym w Oddziale w T.. Jak wykazało postępowanie dowodowe- w czasie zatrudnienia powódki nigdy nie pracowało na w/wym. stanowisku więcej niż trzech pracowników. Był to -w ocenie Sądu- poziom optymalny, wpisujący się w tendencję panującą w innych Oddziałach pozwanego Banku -w J. i w G., gdzie liczba zatrudnionych na stanowisku doradcy klienta detalicznego też wynosiła 3. Potwierdziła to w nagranej rozmowie Dyrektor A. G. (1). Kiepskie wyniki sprzedażowe Oddziału w T. w roku 2020 oraz powrót do pracy w listopadzie 2020r. zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony J. W. (1) zmusiły stronę pozwaną do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z jednym pracownikiem zatrudnionym na stanowisku doradcy klienta indywidualnego. Powyższe znalazło także odzwierciedlenie w referencjach z dnia 14 stycznia 2021r. wydanych powódce przez jej bezpośredniego przełożonego-A. G. (1)(k. 10), gdzie Dyrektor Oddziału w T. nie tylko wyraźnie wskazała, że powódka na stanowisku doradcy klienta detalicznego, na którym była zatrudniona w pozwanym Banku, dała się poznać jako osoba sumienna i zdyscyplinowana, potrafiąca rozwiązywać problemy i bardzo dobrze radząca sobie z obowiązkami natury formalnej, ale również, że stosunek pracy M. L. rozwiązuje się z przyczyn organizacyjnych, bez zastrzeżeń do jej pracy.

Kryterium, którym posłużył się pozwany, aby wybrać pracownika do zwolnienia był – i wykazało to przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe - rodzaj łączącej pracodawcę z pracownikiem umowy o pracę, a konkretnie umowa o pracę na czas określony. Potwierdziły to zeznania świadka A. G. (1) złożone przed Sądem, jej rozmowa z powódką w dniach 31 grudnia 2020r. i w dniu 19 stycznia 2021r. oraz treść wydanego powódce przez pozwanego listu referencyjnego.

Jeśli chodzi o wspomniane referencje, to nie sposób było nie zauważyć, iż strona pozwana w sposób naiwny i nieudolny próbowała przekonać Sąd, iż dokument ten nie miał absolutnie żadnego znaczenia albowiem został wydany

i podpisany w pośpiechu, przez osobę nieuprawnioną-bezpośredniego przełożonego powódki- Dyrektora Oddziału w T. -A. G. (1), której żał było powódki i tylko dlatego zdecydowała się pomóc M. L. i podpisać przedmiotowe referencje. Z zeznań świadka A. G. (1) wynikało, iż już wcześniej dane jej było podpisywać listy polecające dla byłych pracowników, co oznacza, iż wcześniej nie było żadnych przeszkód natury formalnej, które by takich działań Dyrektora Oddziału Banku zabraniały, a ponadto zupełnie zadziwiające były twierdzenia świadka, iż referencje dla powódki A. G. (1) podpisała w ogóle ich nie czytając. Świadczyłoby to bowiem o nonszalancji, lekkomyślności i braku odpowiedzialności osoby zatrudnionej na kierowniczym stanowisku w instytucji finansowej, która już tylko z tej racji winna być osobą kompetentną i bardzo skrupulatną.

Odnosząc się z kolei do wartości dowodowej nagrania przebiegu rozmowy powódki z Dyrektorem A. G. (1) w dniach 31 grudnia 2020r. i 19 stycznia 2021r., to zauważyć należy, iż obecnie, przy aktualnych osiągnięciach techniki, coraz częstszym zjawiskiem społecznym, jest nagrywanie treści rozmów za pomocą różnego rodzaju urządzeń utrwalających dźwięk natomiast przepisy Kodeksu postępowania cywilnego nie zawierają żadnej definicji, ani regulacji dotyczącej zagadnienia dopuszczalności dowodu w postaci nagrania treści rozmowy dokonanego przez jednego z jej uczestników, bez wiedzy i zgody pozostałych. Nie ma także w Kodeksie postępowania cywilnego katalogu dowodów, precyzyjnego wskazania co dowodem może, a co nie może być. Przepis art. 308 k.p.c. stanowi, że dowody z innych dokumentów niż wymienione w art. 243<sup>1</sup> k.p.c., w szczególności zawierających zapis obrazu, dźwięku albo obrazu i dźwięku, sąd przeprowadza, stosując odpowiednio przepisy o dowodzie z oględzin oraz o dowodzie z dokumentów.

W orzecznictwie sprawa dowodów z nagrań dokonanych bez wiedzy i zgody wszystkich uczestników rozmowy jest dostrzegalna i tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 kwietnia 2003 r. (IV CKN 94/01, LEX nr 80244) wyraził pogląd, że nie ma zasadniczych powodów do całkowitej dyskwalifikacji kwestionowanego dowodu z nagrań rozmów telefonicznych, nawet jeżeli nagrań tych dokonano bez wiedzy jednego z rozmówców, skoro strona pozwana nie zakwestionowała skutecznie w toku postępowania autentyczności tego materiału. Z kolei w wyroku z dnia 10 stycznia 2008r. Sąd Apelacyjny w Poznaniu (I ACa 1057/07, LEX nr 466434) zajął stanowisko, zgodnie z którym dowody uzyskane w sposób sprzeczny z prawem nie powinny być co do zasady dopuszczone, uznając, iż podstępne nagranie prywatnej rozmowy godzi w konstytucyjną zasadę swobody i ochrony komunikowania się. Z uzasadnienia orzeczenia wynika, że Sąd ten miał na uwadze rozbieżne orzecznictwo w tej mierze, ale podkreślił, że w żadnym z orzeczeń nie przyjmuje się całkowitej dowolności w procesowym wykorzystywaniu dowodów uzyskanych „z naruszeniem prawa”, ani też nie opowiada się za bezwzględnym zakazem korzystania z nich. W każdym razie, jak zostało wskazane, podejmując decyzję w tym przedmiocie, sąd orzekający w danej sprawie winien mieć na uwadze, że częstokroć będzie miał w niej miejsce konflikt pomiędzy wartościami konstytucyjnie chronionymi, to jest najczęściej prawem do sprawiedliwego, czyli także zgodnego z prawdą, rozpatrzenia sprawy przez sąd, a prawem do wolności i ochrony komunikowania się. Dlatego też – zdaniem Sądu Apelacyjnego w Poznaniu - trudno jest wyartykułować w omawianej kwestii generalną dyrektywę, która znajdzie zastosowanie we wszystkich przypadkach, a zapewne nie jest to w ogóle możliwe. W takim stanie rzeczy decyzja o dopuszczeniu dowodu uzyskanego „sprzecznie z prawem” powinna uwzględniać szczególne okoliczności konkretnej sprawy, które w jednym przypadku mogą usprawiedliwiać danie pierwszeństwa dążeniu do rozpatrzenia sprawy zgodnie z prawdą materialną, a w innym przypadku danie pierwszeństwa prawu do ochrony tajemnicy komunikowania się.

Podobne stanowisko wynika z poglądów doktryny. Można generalnie stwierdzić, że uznawana na gruncie cywilnego prawa procesowego zasada niedopuszczalności przeprowadzenia dowodów nielegalnych nie ma charakteru generalnego. Nie są objęte powyższą zasadą dowody w postaci nagrań, dokonane osobiście przez uczestników zdarzeń, które są następnie przedstawiane sądowi przez te osoby, występujące w charakterze stron. Podkreślono przy tym, że osoby dokonujące takich nagrań, w odróżnieniu od osób trzecich, z uwagi na to, że są uczestnikami procesu komunikacyjnego, nie naruszają przepisów chroniących tajemnicę komunikowania, wyrażoną w art. 49 Konstytucji, natomiast w przypadku innych praw o charakterze bezwzględnym, wolności i praw wynikających z art. 49, 51 Konstytucji RP i art. 8 Europejskiej Karty Praw Człowieka, brak bezprawności naruszenia tych dóbr wynika z realizacji prawa do sądu. Prawo do sądu określone w art. 45 Konstytucji, jak i przepisy ustawy regulującej sądowe postępowanie

cywilne, zezwalają na naruszenie wymienionych dóbr, z uwagi na przedmiot postępowania, który został przedstawiony przez stronę pod osąd sądu i realizację ochrony jej praw podmiotowych w postępowaniu sądowym.

Z powyższych względów Sąd in casu przeprowadził dowód z nagrania (k. 61), mimo iż pozwany w piśmie z dnia 18 marca 2021r.(k. 76) wniósł o jego pominięcie.

Wskazane nagranie okazało się dowodem istotnym , który jednak nie przesądził losów niniejszego postępowania.

Miało ono charakter uzupełniający, pozwoliło Sądowi zweryfikować i odpowiednio ocenić pozostały materiał dowodowy zebrany w sprawie, zwłaszcza zeznania świadka A. G. (1) i Prezesa Zarządu pozwanego Banku (...), które okazały się być pokretne i w znacznej części niewiarygodne.

Jeśli chodzi o zaferowane Sądowi przez strony dowody z dokumentów, to -za wyjątkiem omówionego już "Arkusza oceny pracowników"(k. 26-27)- nie budziły one zastrzeżeń pod kątem ich wiarygodności i prawdziwości. Sąd nie znalazł także powodów , by zakwestionować prawdziwość zeznań złożonych przez M. L. w trybie art. 303-304 k.p.c.

Wracając do istoty sporu - dyskryminacja oznacza gorsze traktowanie pracownika za względu na jakąś jego cechę lub właściwość, przy czym porównania dokonuje się z innymi osobami znajdującymi się w jednakowej sytuacji faktycznej i prawnej. Jednocześnie kryterium różnicowania sytuacji pracowników musi należeć do grupy kryteriów niedozwolonych.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe- w ocenie Sądu- wykazało, że powodem rozwiązania z M. L. stosunku pracy nie była w rzeczywistości niska ocena efektów jej pracy , problemy z obsługą systemów komputerowych i lekceważący stosunek do przełożonych, lecz sytuacja ekonomiczna, nierentowność Oddziału w T. oraz podyktowane nią dążenie strony pozwanej do ograniczenia zatrudnienia na stanowisku doradcy klienta detalicznego i zapewnienia zatrudnienia na w/wym. stanowisku na poziomie trzech, nie zaś czterech etatów. W celu realizacji powyższego zamiaru pozwany Bank musiał zwolnić jednego pracownika i dokonując jego wyboru oparł się na kryterium umowy o pracę na czas określony, czyli na kryterium niedozwolonym, wiedząc, iż w takim przypadku nie będzie musiał podawać przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy. Nie brał - w ocenie Sądu -pod uwagę innych obiektywnych kryteriów, ani też takich , które dotyczą sytuacji osobistej pracownika. Wyboru pracownika do zwolnienia dokonał „między dżumą a cholera”, tj. spośród dwóch doradców klienta detalicznego, zatrudnionych w oparciu o terminowe umowy o pracę – powódką i J. R.. Nie przeanalizował pozwany ani kwalifikacji zawodowych w/wym., ani ich doświadczenia zawodowego, dotychczasowego stażu pracy czy dyspozycyjności. Osiąganych przez powódkę i J. R. wyników sprzedażowych w ogóle nie wziął pod uwagę, choć starał się przekonać Sąd, że było inaczej. Nie dokonał oceny okresowej pracowników, ale uznał, że powódka, która jeszcze w czerwcu 2020r. zasługiwała na kontynuowanie zatrudnienia i zwanie z nią kolejnej umowy o pracę , po pół roku nadawała się jedynie do zwolnienia.

Zdaniem Sądu redukcja na stanowisku doradcy klienta detalicznego odbyła się i oparła się na zakazanym kryterium.

O tym, że redukcja etatów rzeczywiście miała miejsce świadczy także-zdaniem Sadu- fakt, iż w styczniu 2021r. , kiedy wolę rozwiązania stosunku pracy wyraziła także J. R., strona pozwana na portalu pracuj.pl zamieściła ofertę pracy tylko dla 1 osoby na stanowisku doradcy klienta detalicznego w Oddziale w T.. Jak wynikało z zeznań świadka A. G. (1) oraz Prezesa Zarządu A. K., na miejsce zwolnione przez J. R., od lutego 2021r. , została zatrudniona nowa osoba o imieniu D., zaś stanowisko zwolnione przez powódkę pozostało nieobsadzone do dnia dzisiejszego. Prezes A. K. tłumaczyła ten fakt tym, że obecnie pozwany Bank prowadzi rekrutację na zwolnione przez A. G. (1) stanowisko Dyrektora (...) Oddziału, który zapewne „ściągnie” na to stanowisko jakąś swoją, zaufaną osobę. W ocenie Sądu twierdzenia te były nieprawdziwe, bowiem w dniu przesłuchiwania A. K., tj. 7 czerwca 2021r. i w dniach następnym, na portalu pracuj.pl nie było pochodzącej od P. Banku(...) w J. żadnej oferty pracy w T., a na stronie internetowej pozwanego było umieszczone ogłoszenie o poszukiwaniu pracownika na stanowisko doradcy klienta detalicznego , tyle że w Oddziale w J..

Reasumując, mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania, Sąd uznał za uzasadnione roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu bezprawnego naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

Powódka z tego tytułu domagała się kwoty 9.000,00zł. brutto stanowiącej równowartość jej trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, która wiązała się z poczuciem krzywdy, jakiej doznała M. L. z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę przy zastosowaniu niedozwolonego prawem kryterium.

Cytowany już wcześniej przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p. stanowi, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Z treści tego przepisu wynika jedynie minimalna kwota odszkodowania, zaś maksymalna wartość nie jest określona, a więc zależy od okoliczności konkretnej sprawy oraz zakazu orzekania ponad żądanie zgłoszone przez powódkę stosownie do art. 321 §1 k.p.c. Art. 18<sup>3d</sup> k.p. przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody, a nadto nie wynika z niego, aby w razie szkody majątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Jak wynika z poglądów judykatury (vide: wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010/13–14/160, oraz z dnia 10 lipca 2014 r., II PK 256/13, Lex 1515454) - odszkodowanie przewidziane w art. 18<sup>3d</sup> k.p. powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające; powinno wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie, a ponadto obejmuje ono wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika.

Uwzględniając poczynione w sprawie ustalenia, zakres roszczeń zgłoszonych przez powódkę oraz przywołaną wykładnię, Sąd stanął na stanowisku, że dochodzona pozwem kwota 9.000,00zł. brutto tytułem odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, będzie kwotą stosowną. Przypomnieć wypadało, że w dacie wniesienia przedmiotowego powództwa płaca minimalna w Polsce wynosiła 2.800,00 zł. brutto. Bez wątpienia zasądzenie na rzecz powódki kwoty 2.800,00zł. brutto nie uwzględniałoby postulatu skutecznej, proporcjonalnej i odstrasżającej funkcji odszkodowania. Nie stanowiłoby także satysfakcjonującego zadośćuczynienia za krzywdę. Sąd uznał zatem, iż kwota 9.000,00zł. brutto, stanowiąca 3,21 aktualnej płacy minimalnej, będzie odpowiednia, tak, aby z jednej strony wynagrodzić całość krzywd powódki, a z drugiej strony, by pozwany odczuł ją jako sankcję za niedozwolone i bezprawne naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

Zasądzając na rzecz powódki w punkcie 1 wyroku przedmiotowe odszkodowanie, Sąd zasądził je z odsetkami ustawowym za opóźnienie tak, jak oczekiwała tego powódka, tj. od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu (1 lutego 2021r.-k.20) do dnia zapłaty, rozstrzygnięcie swoje w tym zakresie opierając na przepisie art. 300 k.p. w zw. z art. 455 k.c., art. 476 k.c. i art.481§ 1 i 2 k.c.

Odsetek za czas opóźnienia wierzyciel może żądać, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, tj. gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie był oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela.

Sąd przyjął datę doręczenia pozwanemu pracodawcy odpisu pozwu, tj. dzień 1 lutego 2021r., jako datę wymagalności świadczenia odszkodowawczego. Kierował się przy tym Sąd treścią art. 61 k.c., zgodnie z którym oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, żeby mogła zapoznać się z jego treścią. Sąd wyrażone przez powódkę w pozwie żądanie potraktował jako wezwanie do zapłaty odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, a wobec jego bezskuteczności przychylił się do żądania M. L. i zasądził stosowne odsetki ustawowe za opóźnienie.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania, a to na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c.

Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Kasy Sądu Rejonowego w Inowrocławiu, opłatę od pozwu w kwocie 500,00zł., od uiszczenia której z mocy ustawy zwolniona była powódka, orzekając tak na podstawie art.98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust.1 i art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 28 lipca 2005r.o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2020 r., poz. 755 z póź.zm.),

W punkcie 3 wyroku Sąd orzekł w myśl art. 477 <sup>2</sup>§1 k.p.c.

I., dnia 15 lipca 2021r.

Sędzia Alicja Lisiecka