

**Sygn. akt IV P 206/18**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2019 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: SSR Alina Kordus - Krajewska

Ławnicy: Iwona Rewer, Alicja Zielińska

Protokolant: stażysta Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2019 roku

sprawy z powództwa J. J.

przeciwko Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w T.

o odszkodowanie

I Oddala powództwo,

II Nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego,

III Opłatą od pozwu obciąża Skarb Państwa.

IVP 206/18

## UZASADNIENIE

Powódka J. J. wniosła pozew przeciwko Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w T. o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty 46 347,09 zł (słownie: czterdzieści sześć tysięcy i trzysta czterdzieści siedem złotych dziewięć groszy) z tytułu dyskryminacji przez pozwanego wynikającej z utraconych korzyści - wynagrodzeń do końca umowy o pracę na zastępstwo nieobecnej i pracownicy tj. pozostałych jej 3 miesięcy urlopu rodzicielskiego i 8 miesięcy urlopu wychowawczego, razem 11 miesięcy. Powyższa kwota stanowi sumę 11 miesięcy pomnożone przez I moje uposażenia miesięczne, które obecnie wynosi 3304 zł brutto (11x3304 zł brutto = 36 344,00 zł brutto), premiami kwartalnych (za czerwiec 2018 r., wrzesień 2018 r. marzec 2019 r.- 3 razy 887,03 brutto= 2661,09 zł brutto), premii rocznej (grudzień 2018 r. 1538,39 brutto), nagród rocznych w wysokości 300 brutto zł i 125 zł brutto), świadczeń pieniężnych opodatkowanym (930 zł brutto), ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy zaległy w wysokości 3 dni i bieżący urlop 11 dni (14 razy 157 33 = 2 202,67 zł brutto), nadgodziny za 2 godziny i 20 minut ( 2,201i x 19,67zł= 43,27 zł brutto) i wypłaty świadczenia tzw. „wczasy pod gruszą" ( 14 dni x 157,33 zł= 2202,62 zł brutto).

Powódka wniosła także o zwolnienie z kosztów sądowych w całości w imieniu własnym i przyznanie pełnomocnika z urzędu. Sąd oddalił wnioski postanowieniem z dnia 22.10.2018r. ( k.169)

Powódka wskazała ,że podstawę prawną pozwu stanowi art. 18( 3a) , 18( 3b) ,18( 3c), 18( 3d) oraz 1 8<sup>( 3e)</sup> k.p. Powódka wyjaśniła ,że Pozwany, w jej ocenie, dopuścił się nierównego traktowania w zatrudnieniu przejawiającego się dyskryminacją bezpośrednią jak i pośrednią z uwagi na płeć, wiek, niepełnosprawność oraz zatrudnienie ;a czas określony na zastępstwo, co narusza podstawowe zasady prawa pracy określone w przepisie art. 11(2) k p.

Powódka wymieniła przykłady:

1) Pozwany dopuścił się ujawnienie kierownictwu i niektórym pracownikom Wojewódzkiego Urzędu Pracy w T. informacji dot. złej sytuacji finansowej powódki, związanej z zajęciem wynagrodzenia przez komornika sądowego, co było głównym powodem pozbycia się powódki z zespołu,

2) Jako powód wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 27 kwietnia 2018 r. kierowniczka M. M. w rozmowie z powódką podała brak dokładności i komunikowania się w języku urzędniczym z Beneficjentami, co zdaniem powódki nigdy nie miało przełożenia na wychodzące dokumenty z D. WdrażaniaP. (...)Wojewódzkiego Urzędu Pracy w T..

3) Bezsprzecznym przejawem dyskryminacji jest fakt wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony w dniu 27.04.2018 r. przed terminem jej upływu w związku nie urzędniczym komunikowaniem się czyli dużą ilością poprawek w korekcie listy sprawdzającej Stowarzyszenia (...), a jednocześnie pozostawienie na stanowisku kolegi - A. Z. (1), który był razem ze mną odpowiedzialny za formę ww. dokument i zgodnie z przepisem o równym traktowaniu pracowników powinien razem ze mną ponieść konsekwencje sporządzenia ww. korekty wniosku o płatność dla Beneficjenta.

4) Powódka jest ofiarą dyskryminacji spowodowanej tym, że powódki zupełnie nie wdrożono do pracy na zajmowane stanowisko, w przeciwieństwie do osób młodszych, które zostały przyjęte na podstawie konkursu, ogłoszonego na równoległe stanowiska tj. D. K., R. S. i D. P. (1),

5) Pozbawiono powódkę możliwości dostępu do szkolenia pozwalającego na oceny projektów i przystąpienia do Komisji Oceny Projektów mimo, że pracowała od 1 września 2017 r.. a osoby przyjęte w marcu i kwietniu 2018 r., otrzymały dostęp, zdały testy przez internet na stronach Ministerstwa i pod koniec kwietnia stały się członkami Komisji Oceny Projektów,

6) Poniżano powódkę z uwagi na wiek w obecności kolegów z działu ,

7) Traktowano uszczypliwie jej widoczną niepełnosprawność i traktowano jak odmienca,

8) Nie udzielono powódce zaległego urlopu wypoczynkowego na żądanie w dniu 20.04.2018 r. Art.282 § 1 p2,

9) Zaniżono wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego w ilości 14 dni. Wstępnie w piśmie znak (...)111.51.18 naliczono mi 12 dni urlopu wypoczynkowego, następnie w piśmie znak DK.DD. (...)55.18 zwiększono do 13 dni.

10) Nie naliczono i nie wypłacono powódce wypracowanych nadgodzin,

11) Nie przedstawiono sposobu rozliczenia, rozksięgowania i wysłania do komornika kwot zajęcia wynagrodzenia za miesiące: kwiecień i maj 2018 r.,

12) Dyskryminacją bezpośrednią, dręczeniem i łamaniem praw pracowniczych przez pozwanego był fakt wręczenia 27 kwietnia 2018 r. pisma znak DK. (...)111.51.18. w którym pozwany informuje powódkę, że od dnia 21 maja 2018 r. zostaje zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, a następnie odwołuje powyższe wystosowując pismo znak DK.DD. (...)55.18, w którym stwierdza, że począwszy od dnia 17 maja 2018 r. do dnia 30.05.2018 r. udziela mi urlop wypoczynkowy, bez porozumienia z powódką. Pismem z dnia 24.05.2018 r. powódka nie wyraziła zgody na powyższe i wniosła o wypłatę ekwiwalentu za urlop zaległy i bieżący.. W dniu 25.05.2018 r. otrzymała wynagrodzenie na konto w wysokości 1535 zł netto, ale ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy nie otrzymała do dnia złożenia pozwu.

Dalej powódka wyjaśniła ,że zatrudniona została w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w dziale W. (...)od dnia 1 września 2017 r. do dnia 31 maja 2018 r. na stanowisku specjalisty ds. programów na umowę o pracę na czas określony na zastępstwo, jako jedyny pracownik w dziale. Fakt ten był zaznaczony przez kierowniczkę podczas przedstawienia powódki zespołowi. Podobnie jak pozostali pracownicy powódka posiadała wykształcenie wyższe magisterskie i znacznie większe doświadczenie zawodowe. Wiekiem odbiegała od pozostałych pracowników, co również podkreśliła kierowniczka M. M. przy przedstawianiu powódki zespołowi i co zostało podkreślone przez osobę z działu W. K. (1) w trakcie pracy.

Przez cały okres zatrudnienia powódka była postrzegana jako pracownica sumienna, wywiązująca się z nałożonych obowiązków i dostosowująca się do ustalonych założeń. Kierowniczką były zadowolone z jej pracy o czym świadczą przyznawane premie kwartalne, nagrody. Ostatnią premię za dobre wyniki pracy powódka otrzymała w marcu 2018 r. na miesiąc przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Nigdy nie była karana karami porządkowymi, upomnieniami. Również nigdy nie przeprowadzono żadnej rozmowy dyscyplinującej. Była jedyną osobą niepełnosprawną w trzynastoosobowym zespole i spotkałam się z dotkliwym potraktowaniem ze strony długoletniej pracownicy M. K., bliskiej koleżanki bezpośredniej kierowniczką W. S. (1), która wielokrotnie traktowała powódkę lekceważąco używając wulgarnych sformułowań. Stwierdziła między innymi, że może mi podać balkonik lub, że jestem stara i rosnę do ziemi, (wulgaryzmów nie będę przytaczać), traktowano mnie jak odmienca. Zdarzenia miały miejsce przez cały okres pracy. Powódka podniosła, że nie była prawidłowo oceniana i traktowana przez przełożoną.

W dniach 5 marca 2018 r. i kwietniu 2018 r. po ogłoszonych wynikach konkursu o pracę, w których powódka wzięła udział, jej sytuacja w D. uległa pogorszeniu. Przyszły nowe osoby, którym przydzielono od razu opiekunów i od samego początku byli intensywnie wdrażani do pracy. Następnie mimo, że powódka pracowała 8-miesiące kierowniczką nie pozwoliły mi przystąpić do testów ministerialnych do Komisji Oceny Projektów, które uprawniały do oceny wniosków o dofinansowanie. Ponadto osoby przyjęte w marcu 2018 r. i kwietniu 2018 r. do D. P. (...), zostały zobligowane w drugiej połowie kwietnia 2018 r. do zapoznania się i zdania testów pozwalających przystąpić do Komisji O. (...). W obawie, że D. P. (2) posiadała za małą wiedzę i może nie zdać R. ministerialnych pozwalających przystąpić do Komisji Oceny Projektów, przysłała do pokoju nr(...) pracownica Centrali K. L. i stwierdziła, że dostała polecenie służbowe dla M. K., S. P. i W. K. (1), które miały pomóc zdać testy przez internet, będące na stronach Ministerstwa nowoprzyjętej kilka dni wcześniej koleżance. D. P. (2) przy pomocy koleżanek zdała testy i obecnie jest w Komisji Oceny Projektów. Na polecenie służbowe została poświadczona nieprawda.

Wobec powódki ze strony kierownictwa wymagania rosły, z których wywiązywała się przed uzgodnionymi terminami. Zgłosiła się dwa tygodnie przed terminem w celu przyjęcia jako drugi sprawdzający na tzw. drugie oczy oraz sama zgłosiła się do prowadzenia wniosku jako opiekun na tzw. pierwsze oczy. Wniosek powódka przejęła w drugiej połowie marca 2018 r. Zgłosiła się dobrowolnie, ponieważ niezgodnie z obowiązującymi procedurami Ministerstwa projekt prowadziła W. K. (1) osoba, która również w Komisji O. (...)oceniała ten wniosek o dofinansowanie na etapie oceny wniosku, o czym wiedziała kierowniczką W. S. (1).

W ostatnim tygodniu marca 2018 r. wpłynął wniosek o płatność, którego byłam opiekunem tj. korekta od Beneficjenta, której weryfikacja powinna nastąpić do 16.04.2018 r. Zgodnie z obowiązującymi wytycznymi zapisała się u kalendarzu na sprawdzenie wniosku do kierowniczką na dzień 10.04.2018 r. Poformowała drugą osobą sprawdzającą A. Z. (1) o terminach i umówiłam się na wspólną weryfikację na dzień 05.04.2018 r. A. Z. (1) nie dopełnił swoich obowiązków, mimo wielu ponagleń ze strony powódki wewnętrzną pocztą elektroniczną (co można sprawdzić na serwerach (...)) i nie zweryfikował dokumentu, o czym była na bieżąco informowana kierowniczką W. S. (1). Wnioski o płatność do wstępnej weryfikacji do kierowniczką trafił po terminie tj. 18.04.2018 r. Po weryfikacji kierowniczką oddała wniosek 19.04.2018 r. bardzo pokreślony. Dnia 23.04.2018 r. rano powódka oddała kierowniczką wniosek z uwzględnieniem jej poprawek. Następnie ten sam wniosek, zawierający dane osobowe uczestników projektu powódka otrzymała w nocy z 24 na 25.04.2018 r. o godzinie 1:23 od kierowniczką W. S.-S., z naniesionymi licznymi poprawkami po jej własnych poprawkach, wysłany / domowego komputera wewnętrzną pocztą elektroniczną (...) (Urząd w nocy jest niedostępny). Powódka nadmieniła, że dokumenty zawierające dane osobowe nie mogą być wnoszone po za Urząd. Ponownie została złamana Ustawa o ochronie danych osobowych przez kierowniczką W. S. (1) O tych nieprawidłowościach, również wiedziały osoby w moim pokoju nr (...). Fakt oddania dokumentu po terminie, zdaniem powódki między innymi zaważył na decyzji Dyrekcji o Rozwiązaniu z powódką Umowy o pracę z dniem 31.05.2018 r.. ale wypowiedzenie otrzymała w dniu 27.04.2018 r. tylko powódka mimo, że kolega A. Z. (1) nie sprawdził wniosku w terminie opóźniając prace, a oboje byliśmy odpowiedzialni za terminowość wniosku. Cała odpowiedzialność spadła na powódkę.

Po oddaniu wniosku do kierowniczkę w dniu 18.04.2018 r. powódka wystąpiła o udzielenie jednego dnia urlopu. zaległego za rok 2017 r. w dniu 20.04.2018 r. Otrzymała odpowiedź odmowną z uwagi na poprawienie listy sprawdzającej, którą to kierowniczkę oddała 19.04.2018 r. o godzinie 14:50, bardzo pokreślona. Nie wyraziła zgody na pozostanie po godzinach pracy. W związku z powyższym powódka dostała odmowę udzielenia urlopu wypoczynkowego na dzień 20.04.2018 r. niezbędnego do uczestnictwa w rozmowie kwalifikacyjnej w sprawie pracy w innej instytucji. Wiedziała o tym fakcie większość osób w dziale.

Pracodawca zaniżył wysokość naliczonego urlopu wypoczynkowego zaległego za 2017 r. i bieżącego za 2018 r. naruszając Art. 154 k.p. oraz nie odniósł się w żaden sposób do naliczenia nadgodzin, które wypracowałam 20 kwietnia 2018 r

W dniu 23.04.2018 r. p. D. D. z działu kadr rozesłała do wszystkich pracowników informację, że z uwagi na brak chętnych osób są poszukiwani kandydaci na Urzędnika Wyborczego w nadchodzących wyborach. Powódka zgłosiła swoją kandydaturę w dziale kadr i kazano jej osobiście złożyć zgłoszenie wraz z dyplomem ukończenia studiów wyższych poświadczonym za zgodność z oryginałem (...). Następnie Pan Dyrektor Komisji Wyborczej poinformował mnie, że to pracodawca powinien moje zgłoszenie przyjąć i przesłać dalej. Dnia 24.04.2018 r. poinformowałam dział kadr o procedurze. W kadrach p. D. D. stwierdziła co ona ma z tym zrobić. Z powodu lekceważącego braku zainteresowania moją osobą zmuszono mnie do rezygnacji.

Także pominięcie w kierowaniu do Komisji O. (...) było działaniem dyskryminującym, gdyż uniemożliwiało powódce jako jedynej osobie w zespole podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Dalej powódka podała, że Pracodawca w dniu 27 kwietnia 2018 r. wręczył miesięczne Wypowiedzenie umowy o pracę i odizolował powódkę w okresie wypowiedzenia od reszty zespołu poprzez zobligowanie do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w całości i zwolnił z obowiązku świadczenia pracy począwszy od dnia 21 maja 2018 r. Następnie dnia 15 maja 2018 r. wystosował pismo zmieniające terminy urlopu wypoczynkowego, bez uzgodnienia z powódką od 17.05.2018 r. do 30.05.2018 r.

Ponadto zostały ujawnione kierownictwu i niektórym pracownikom dane, co szybko się rozpowszechniło w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w T., dotyczące złej sytuacji finansowej powódki i było dyskryminacją bezpośrednią.

Zaniżenie wymiaru urlopu wypoczynkowego, nie udzielenie urlopu zaległego, nie naliczenie ekwiwalentu za urlop, nie naliczenie nadgodzin, poniżanie przez kierowniczkę W. S. (1) w obecności kolegów A. Z. (1) i W. C.. Wreszcie odizolowanie powódki reszty zespołu poprzez uniemożliwienie przychodzenia do pracy nosi znamiona nie tylko dyskryminacji ale i mobbingu, gdyż jak zapisał ustawodawca w art. 94" §2 k.p. mobbingiem są działania mające na celu między innymi izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu pracowniczego, co zdaniem powódki miało miejsce w jej przypadku.

W odpowiedzi na pozew pozwany wnosil o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Na wstępie pozwany podnosił, że po myśli art. 6 kc to na powodzie ciąży obowiązek przeprowadzenia dowodu. Ani w pozwie, ani w załącznikach do niego pozwany nie dopatrył się chociażby jednego przytoczonego przez powódkę faktu dyskryminacji bezpośredniej czy pośredniej z uwagi na płeć. Pozwany podnosi też brak dyskryminacji bezpośredniej czy pośredniej powódki z uwagi na zatrudnienia na czas określony na zastępstwo ( trudno przy tym uznać, że pozwany przedstawiając pracownika i wskazując na jego zatrudnianie w ramach zastępstwa, to taka czynność danego pracownika dyskryminuje). Nie sposób ustosunkować się do tak hasłowo postawionego przez powódkę zarzutu, którego w istocie pozwany nie może w żaden sposób zweryfikować.

W wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy z dnia 8 lutego 2018 r. w sprawie o sygn. akt I PK 189/17, stwierdzono, co następuje:

„Wyrażona w art. U<sup>3</sup> KP i rozwinięta w art. 18<sup>3a</sup> i nast. KP zasada niedyskryminacji (równego traktowania w zatrudnieniu) nie jest tożsama z określoną w art. II<sup>2</sup> KP zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników. W konsekwencji, przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Dyskryminacja oznacza kwalifikowane nierówne traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Z tego względu, jeśli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać okoliczności, które uprawdopodobnią nie tylko jego gorsze traktowanie w stosunku do innych pracowników, ale także to, że zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 KP). Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności, pracodawca powinien wykazać, że różnicując sytuację pracowników kierował się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami tej dyferencjacji. ”

Pozwany nadmienia przy tym, że: - w zakładzie pracy zdecydowaną większość stanowią kobiety; w grudniu 2016 r. na 187 pracowników 146 stanowiły kobiety, a w grudniu 2017 r. na 181 pracowników 140 stanowiły kobiety; żadna z pracownic nigdy nie wniosła zarzutu o dyskryminację ze względu na płeć; w zakładzie pracy w 2017 r. było zatrudnionych 5 osób w ramach umowy o pracę na zastępstwo, a na 30 lipca 2018 r. jest zatrudnionych 6 osób w ramach umowy o pracę na zastępstwo; żaden z pracowników nigdy nie wniósł zarzutu o dyskryminację ze względu na zatrudnienie w ramach umowy o zastępstwo.

Przechodząc do meritum sprawy pozwany prezentuje swoje stanowisko odnośnie poszczególnych zarzutów.

W punkcie **pierwszym** pozwu powódka wskazała, że pozwany dopuścił się dyskryminacji bezpośredniej poprzez ujawnienie kierownictwu i niektórym pracownikom pozwanego informacji dotyczącej złej sytuacji finansowej powódki związanej z zajęciem wynagrodzenia przez komornika sądowego.

Pozwany otrzymując pismo od komornika sądowego zawsze dokonuje jego otwarcia w kancelarii zakładu pracy, co jest sprawą oczywistą. Krąg osób związanych z załatwieniem sprawy jest minimalny i obejmuje pracownika kancelarii, dyrektora dekretującego pismo, przełożonych w pionie, główną księgową otrzymującą pismo finalizującego sprawę pracownika z rachuby płac dokonującego potrąceń oraz pracowników ds. kadr. Wszystkie te osoby są zobligowane do zachowania poufności.

Dodatkowo pozwany wskazuje, że oprócz wynagrodzenia powódki przedmiotem zajęć komorniczych były też wynagrodzenia innych pracowników (...), długi były spłacane i osoby te nadal są pracownikami pozwanego. Oznacza to, że w praktyce pozwanego samo zajęcie komornicze nigdy nie dyskredytowało danej osoby jako pracownika i w sprawie nie doszło do dyskryminacji bezpośredniej powódki. Również powzięcie wiadomości odnośnie niespłaconego długu przez pracownika automatycznie nie skutkowało negatywnymi konsekwencjami dla powódki, z uwagi na sekwencję zdarzeń. Pozwany zatrudnił powódkę 1 września 2017 r., powziął wiadomość o zajęciach komorniczych 4, 23, 29 i 31 stycznia 2018 r., a wręczenie wypowiedzenia umowy o pracę nastąpiło 27 kwietnia 2018 r., co z racji odległości czasowej między obu zdarzeniami dowodzi braku związku między zajęciem komorniczym a wypowiedzeniem umowy o pracę.

Jeżeli powódka stawia zarzut, to powinna wskazać orientacyjny czas i miejsce zdarzenia oraz osoby, które wywodziły się z innego niż ww. kręgu osób.

Po **drugie** powódka zarzuciła pozwanemu, że kierowniczka, Pani M. M., jako powód wypowiedzenia podała brak dokładności i komunikowania się w języku urzędniczym.

Pozwany stwierdził przede wszystkim, że przedmiotem pozwu jest zapłata odszkodowania z tytułu dyskryminacji przez pozwanego. Nie jest natomiast przedmiotem sporu rozpatrywanie kwestii związanych z zasadnością rozwiązania umowy o pracę na zastępstwo, który to zarzut winien był być ewentualnie podniesiony przez powódkę znacznie wcześniej, w odrębnym piśmie procesowym, gdyż wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło 27 kwietnia 2018 r., a sam

pozew został złożony 30 maja 2018 r. Nie można zatem w zakresie objętym pozvem, pod zarzutem dyskryminacji **obchodzić prawa** poprzez podnoszenie kwestii istotnych dla odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę, które to odwołanie w myśl art. 264 kodeksu pracy winno było nastąpić w terminie 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Nic nie jest przy tym stronie pozwanej wiadome, aby powódce przywrócono termin w tym zakresie.

Powódka powzięła wiadomość o rozwiązaniu stosunku pracy przez pozwanego w dziale kadr, w której to czynności uczestniczyły pracownice działu kadr Pani D. D., Pani M. E. i Pani E. B. oraz przełożona powódki Pani M. M..

Pozwany nadmienił przy tym, że po myśli art. 30 § 4 kodeksu pracy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony nie musi zawierać uzasadnienia.

**Po trzecie** powódka uznała za dyskryminację wypowiedzenie jej umowy o pracę na czas określony w związku z nieurzędniczym komunikowaniem się czyli dużą ilością poprawek w korekcie listy sprawdzającej, gdy jednocześnie, Pan A. Z. (1), inny pracownik pozwanego, także odpowiedzialny za formę dokumentu nie poniósł konsekwencji.

Na wstępie pozwany podkreśla, że wypowiedzenie umowy na zastępstwo zawartej z powódką nastąpiło z uwzględnieniem wielu okoliczności, a przede wszystkim,

spowodowane było tym, że po prawie 8 miesiącach pracy nadal nie były widoczne postępy umożliwiające powierzenie jej zadań do samodzielnej realizacji. Dodatkowo pozwany zauważa, że zadaniem pracownika weryfikującego wnioski o płatność na tzw. „drugą parę oczu” jest sprawdzenie błędów merytorycznych, które mogły zostać przeoczone przez opiekuna projektu, którym była powódka, natomiast za formę dokumentu i jego ostateczny kształt odpowiada przede wszystkim opiekun. Jednocześnie należy również zaznaczyć, że Pan A. Z. (1) w czasie opisywanym przez powódkę opiekował się aż 8 projektami, a powódka tylko dwoma (I - od połowy marca 2018 i II para oczu). Pomimo bardzo dużego obciążenia pracą Pan A. Z. (1) bardzo angażował się w weryfikację wniosku, za który odpowiadała powódka.

Pozwany prezentował pogląd, że samo rozwiązanie umowy automatycznie nigdy nie może oznaczać dyskryminacji. Powódka w pozwie powołała się na dyskryminację ze względu na płeć, wiek i niepełnosprawność oraz zatrudnienie na czas określony na zastępstwo lecz w przypadku rozpatrywanego punktu trzeciego nie powołała się na żaden z ww. przypadków; wskazała wyłącznie ogólnikowo na bliżej niezidentyfikowaną dyskryminację.

Odnośnie kwestii otrzymywania premii i nagród pozwany wyjaśnił, że o ile nagrody mają charakter uznaniowy (§ 21 ust. 1 Regulaminu wynagradzania pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w T.), to premiom już taki przymiot nie przysługuje, są regulaminowym składnikiem wynagrodzenia. Z uwagi na stosunkowo niskie przeciętne wynagrodzenie zasadnicze pracowników pozwanego premia stanowi istotny element dochodu pracownika. Zmniejszenie premii w praktyce ma miejsce wyłącznie na podstawie § 24 ust. 3 Regulaminu wynagradzania pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w T. ; pozbawienie premii w całości lub części na podstawie § 25 Regulaminu wynagradzania pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w T. i ma absolutnie wyjątkowy charakter (np. w 2017 r. zmniejszenie premii dotyczyło zaledwie 2 osób - w III kw., a w 2018 r. jednej osoby - w I kw.). Jednocześnie pozwany pragnie podkreślić, że powódka otrzymała nagrodę jedynie w miesiącu grudniu. Z uwagi na duże obciążenie pracą nagrody takie otrzymali wszyscy pracownicy wydziału, w którym zatrudniona była powódka. Właśnie żeby nie poczuła się dyskryminowana oraz w celu zmotywowania jej do większego zaangażowania w pracę, powódka otrzymała znacząco niższą nagrodę w wysokości 425 zł. Była to nagroda najniższa w całym wydziale, gdy nagrody pozostali pracownicy otrzymali w widełkach 775-1.100 zł.

Pozwany nadmienił także, polecenia zaangażowania się w realizację zadań merytorycznych były przekazywane powódce przez kierownictwo parokrotnie. Między innymi w grudniu - kiedy jedynie pod warunkiem konieczności podjęcia się przez powódkę monitorowania rzeczowego i rozliczania projektów została z nią przedłużona umowa o pracę na kontynuację zastępstwa. W kolejnych miesiącach powódka ostatecznie została włączona w pracę na tzw. II parę oczu w przypadku jednego projektu w lutym 2018 r. a następnie po kilkukrotnych namowach (powódka twierdziła, że nie jest jeszcze gotowa na podjęcie odpowiedzialności za projekty) został jej przypisany jeden projekt

na I parę oczu w drugiej połowie marca 2018 r. (nieprawdą jest, że powódka zgłosiła się do nadzoru niniejszego projektu dobrowolnie). Było to w 7 miesiącu pracy powódki, podczas gdy osoby nowo zatrudnione w marcu 2018 r. podejmowały się takich czynności już w drugim miesiącu zatrudnienia, a osoby pracujące w wydziale dłużej opiekowały się od 6 do 8 projektami równocześnie.

Pozwany nadmienia, że powódka w trakcie pracy ostatecznie nie wykazała cech predestynujących ją do pracy w wydziale, w tym nie miała przede wszystkim woli wzięcia odpowiedzialności za projekty, ich monitorowanie i rozliczenie. W trakcie pracy trzykrotnie uczestniczyła w ogłoszonych naborach na stanowisko w (...) w T. w lutym i marcu 2018 r., w tym dwukrotnie do Wydziału P. (...) - oferta nr 1/18 i 4/18 oraz jednokrotnie do Wydziału (...) oferta nr 3/18. W toku rozpatrywania ofert uzyskiwała w każdym przypadku niską punktację mimo świadczenia pracy u pozwanego przez okres około 4-6 miesięcy.

Zdaniem pozwanego jest przy tym zastanawiające, że mimo przypisania obecnie pozwanemu nierównego traktowania oraz dyskryminacji była cały czas zainteresowana pracą w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w T..

Co więcej, w trakcie słuchania powódki przy rozpatrywaniu kandydatów w ramach oferty 1/18 26 lutego 2018 r. podkreślała dużą pomoc w nauce otrzymywaną tak od kierownictwa, jak i od pracowników wydziału P. (...)i bardzo dobrą atmosferę w zespole.

W końcu za słuszością podjętej przez pozwanego decyzji o zakończeniu stosunku pracowniczego przemawia także to, że już po zaprzestaniu świadczenia pracy przez powódkę telefonicznie zwróciła się zarówno do pracownika pozwanego, jak i stażysty z prośbą o wyniesienie na zewnątrz dokumentów służbowych, o którym to zdarzeniu Pani M. Z. (1) i Pani J. Z. poinformowały przełożone w pracy.

Po **czwarte** powódka zarzuciła dyskryminację, gdyż nie wdrożono jej do pracy poprzez przydzielenie jej opiekuna, gdy w przypadku trzech innych zatrudnionych osób każdej przydzielono oddzielnego opiekuna.

Pozwany podkreśla, że w dacie zatrudnienia była jedyną osobą nowozatrudnioną w wydziale i wszyscy jego pracownicy zostali przez kierowniczkę zobowiązani do udzielenia pomocy przy wdrażaniu się do pracy. W szczególności powódka była wspierana przez trzy współpracownicy z pokoju oraz kierownictwo oddziału. Taki sposób wdrażania nowych pracowników był do marca 2018 r. praktykowany w wydziale. Inaczej było natomiast po upływie siedmiu miesięcy od daty zatrudnienia powódki, gdy jednocześnie zatrudniono 3 nowe osoby w marcu 2018 r. (a planowano zatrudnienie jeszcze 2). W tej sytuacji, wicedyrektor (...) Pani B. P. zaproponowała, żeby dla usprawnienia prac Wydziału oraz samego wdrażania do pracy nowych osób „przypisać” ich do konkretnych pracowników, którzy będą swojego rodzaju patronami i opiekunami. Takie rozwiązanie zastosowano w wydziale po raz pierwszy i było ono spowodowane dużą liczbą osób przyjętych do pracy w tym samym czasie do jednego wydziału. Powódka, jak każdy z nowozatrudnionych pracowników, przeszła stanowiskowe szkolenie. Powódka nie kwestionowała takiego sposobu wdrażania, nie składała skarg na odmowę udzielania pomocy przez pracowników, ani do bezpośrednich przełożonych, ani do kierownictwa pozwanego.

W wyroku z dnia 29 listopada 2017 r. Sąd Najwyższy -Izba Pracy w sprawie o sygn. akt I PK 367/16 stwierdził m.in. że różnicowanie sytuacji pracowników z obiektywnie usprawiedliwionych przyczyn nie jest dyskryminacją.

**Po piąte** w sprawie pozbawienia powódki możliwości dostępu do szkolenia pozwalającego na ocenę projektów i przystąpienia do Komisji Oceny Projektów pozwany wyjaśnia, że w zakładzie pracy wprowadził dokument zatytułowany „Zasady ogólne podnoszenia kwalifikacji”. W zasadach ogólnych zamieszczonych we wstępie dokumentu podnoszenia kwalifikacji wskazano w punkcie 5 na możliwość uczestniczenia w szkoleniach pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, a w przypadku osób zatrudnionych na czas określony jeśli przewidziani są przez pracodawcę do zatrudnienia na czas nieokreślony. Wniosek o wyrażenie zgody na podnoszenie kwalifikacji pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy kierują do Dyrektora (...) za wiedzą swojego bezpośredniego przełożonego - II. Zasady

organizacyjne pkt 1 Zasady ogólne podnoszenia kwalifikacji. W aktach osobowych powódki nie ma indywidualnych wniosków o zorganizowanie/sfinansowanie szkolenia.

Jednocześnie na fakt, że zarzut jest niesłuszny, wskazują również zaświadczenia, które sama powódka przedłożyła w załącznikach do pozwu, tj. zaświadczenia z 11 września 2017 i 12 grudnia 2017 r. o uczestniczeniu w-dwóch zewnętrznych szkoleniach prowadzonych przez trenera Panią R. P. z zakresu rozliczania wydatków w projektach (...) oraz rozliczaniu projektów unijnych metodami uproszczonymi. Oznacza to, że pomimo iż powódka nie była zatrudniona na czas nieokreślony, w celu umożliwienia jej zdobycia jak najszerszej wiedzy przydatnej w pracy pozwany skierował ją w 2017 r. na dwa szkolenia zewnętrzne i poniósł koszty z nimi związane. Dodatkowo powódka uczestniczyła też w szkoleniu wewnętrznym dotyczącym monitorowania wskaźników prowadzonym przez pracownika (...) Panią A. P..

W sytuacji gdy powódka uczestniczyła we wszystkich szkoleniach dostępnych/organizowanych dla pozostałych pracowników wydziału zarzut dyskryminacji nie może się utrzymać.

Natomiast inną sprawą jest zdaniem pozwanego udostępnienie pracownikowi możliwości przystąpienia do testów na Platformie O. (...) (...), po zaliczeniu których pracownik może zostać powołany do Komisji O. (...). Platforma nie ma charakteru stricte szkoleniowego, pracownik nie jest kierowany na szkolenie - uzyskuje dostęp do Platformy w celu zaliczenia testów, potwierdzających wiedzę i umiejętności konieczne do dokonywania oceny projektów składanych w konkursach. Zgłoszenie dokonywane jest na wniosek pozwanego (tj. Instytucji Ogłaszającej Konkursy) do MliR. W tej sprawie istotne jest to, że w II połowie kwietnia 2018 r. pozwany był już świadom, że powódka pomimo prawie 8 miesięcy pracy w wydziale nie wykazuje się oczekiwanymi postępami i nie rokuje na dalsze pozostawanie w zespole, a tym bardziej zatrudnienie na czas nieokreślony. W związku z czym uznano, że nie ma uzasadnienia dla wdrażania jej w nowe obowiązki, zwłaszcza że obowiązki dotychczas jej powierzone 'e zostały jeszcze przez nią opanowane - co sama podkreślała kiedy proponowano jej wielokrotnie żeby podjęła się samodzielnego nadzoru nad realizacją projektów w ramach ary oczu . Poza tym powódka wcześniej nie wnioskowała o taką możliwość.

**Poszóste** zdaniem powódki doszło do jej poniżania w obecności kolegów z działu z uwagi na wiek. Kolejny raz powódka nie wskazała czasu i miejsca zdarzenia, osoby/osób ją poniżających, sposobu w jaki została poniżona, osób które biernie uczestniczyły w zdarzeniu, wskazania na jednokrotność lub wielokrotność takich zachowań. Pozwany zaprzecza aby doszło dyskryminacji ze względu na wiek.

W tym miejscu podkreślono, że pracowników pozwanego cechuje wysoka kultura osobista. Rola bezpośredniego przełożonego polega na inicjowaniu, kierowaniu i zespalanu zespołu gdy to pozytywnie wpływa na pracę w danej jednostce. Jednocześnie rolą kierownika jest weryfikacja pracy podległych pracowników, w tym zwracanie uwagi na niedostatki. Zgłoszenie uwag merytorycznych do przygotowanych przez pracownika dokumentów nie można poczytywać za poniżanie pracownika. Pokoje, w tym pomieszczenia w których pracują kierownicy, są wieloosobowe i omawianie uwag do dokumentów odbywa się w obecności innych pracowników. Taki sposób postępowania jest stosowany wobec wszystkich pracowników, a nie tylko wobec powódki. Przełożony każdorazowo poświęca czas każdemu pracownikowi, w sytuacji w której istnieje taka konieczność (np. omówienie kwestii problemowych w realizowanych projektach, zarys odpowiedzi / pisma do beneficjentów). Powódka w sposób szczegółowy omówiła z kierownikiem uwagi do listy sprawdzającej projektu, którego była opiekunem. Miało to miejsce w pokoju kierownika, przy dwóch innych współpracownikach. Kierownik poświęcił bardzo dużo czasu (była to prawie połowa dnia) na omówienie uwag do dokumentów sporządzonych przez powódkę. Pomimo pomocy jaką służył kierownik pracownikowi, omawianie uwag do pisma spotkało się z dużym niezadowoleniem pracownika, na co wskazywały słowa wypowiedziane przez powódkę. Powódka wskazywała, że kierownik Pani W. S. (1) miała bardzo dużo uwag do jej pisma, że inni pracownicy nie mają tylu uwag (gdzie należy podkreślić, że bezpośredni przełożony, czy też dyrektor ma każdorazowo prawo wnieść uwagi do pism, które wychodzą z urzędu). Powódka nie znając uwag w listach /pismach innych pracowników nie może tylko na podstawie własnych przypuszczeń i subiektywnej oceny w tym zakresie wskazywać, że była gorzej traktowana.



Po **siódme** zdaniem powódki doszło do jej uszczypliwego traktowania ze względu na widoczną niepełnosprawność i traktowania jak odmienca. Tak jak poprzednio powódka nie wskazała czasu i miejsca zdarzenia, osób które biernie w nim uczestniczyły wskazania na jednokrotność lub wielokrotność takich zachowań. Mimo wymogu zawartego w treści art. 6 kc nakładającego na powoda inicjatywę dowodową w tym zakresie, mimo wskazania przez powódkę jednego pracownika powoda, Pani M. K., wraz z inkryminowanymi jej wypowiedziami nie wniosła o jej słuchanie w charakterze świadka.

Pozwany zaprzecza aby doszło dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Sam fakt orzeczenia o niepełnosprawności nie oznacza przede wszystkim powszechnej wiedzy pracowników, gdyż orzeczenie znajdowało się wyłącznie w aktach osobowych i wiedzy w tym zakresie, poza pracownikami kadr przyjmującymi dokumenty od powódki, nie miało ani kierownictwo, ani pozostali pracownicy (...). Nadmieniam, że niepełnosprawność nie była ponadto widoczna. Pozwany wskazuje, że w gronie jego pracowników znajduje się 9 osób niepełnosprawnych, w tym także dyrektor (...).

Pozwany wdrożył w zakładzie pracy odpowiednie procedury i powołał zarządzeniem nr (...) z dnia 18 czerwca 2013 m.in. Komisję Antymobbingową w trzyosobowym składzie. Na dzień sporządzenia odpowiedzi na pozew nie wpłynęło do Komisji żadne formalne zawiadomienie o dyskryminacyjnym zachowaniu (...). Jednakże wiedza o tym wewnętrznym akcie prawnym jest znana pracownikom, gdyż przewodnicząca Komisji, Pani A. T. raz (od 2013 r.), została powiadomiona przez pracownika o możliwości wystąpienia takiego zachowania, co zostało przez nią osobiście sprawdzone, a kwestie wątpliwe wyjaśnione bez formalnego wszczynania postępowania. W rozpatrywanym przypadku powódka nie złożyła takiego zawiadomienia w jakiegokolwiek formie.

Pozwany bardzo dba o atmosferę w zakładzie pracy, każdorazowo reaguje też na zachowanie, które związane jest z brakiem poszanowania innego pracownika.

Jednocześnie wskazuję, że pracownicy pozwanego zareagowali i powiadomili kierownictwo wydziału, w którym pracowała powódka, gdy jeden z pracowników, powódka, zaczęła niegodnie traktować stażystkę - Panią M. Z. (1), poprzez wysługiwanie się nią i dawanie jej nawet tak drobnych poleceń jak np. wyłączenie za nią komputera, poszukiwanie materiałów w sprawie, którą osobiście miała zleconą, wskazywanie jej, że jako najmłodsza stażem winna się jej słuchać i wyřęczać ją na każde żądanie.

**Poósme** powódka wskazuje, że nie udzielono jej urlopu na żądanie w dniu 20.04.2018 r. W tym miejscu pozwana pragnie zauważyć, że powódka zgłosiła potrzebę skorzystania z urlopu ustnie kierownikowi Oddziału nie wskazując przy tym, iż zamierza w tym dniu udać się na rozmowę kwalifikacyjną do innego zakładu pracy. Po uzyskaniu informacji, że możliwość udzielenia urlopu zależy od sfinalizowania prac nad wnioskiem o płatność, ostatecznie nie złożyła pisemnie, zgodnie z obowiązującą w (...) procedurą, wniosku o urlop. O potrzebie skorzystania z urlopu nie informowała również kierownika Wydziału, który udziela urlopu; jednocześnie - jak sama stwierdziła - informując o tym większość pracowników.

Zarzuty podniesione w punktach **od 9 do 11** nie są związane z pozwem o odszkodowanie, dotyczą urlopu, wysokości naliczonego wynagrodzenia, rozliczenia należności komorniczych i są wadliwe z poniższych przyczyn.

Na wstępie informuję, że urlop wypoczynkowy - proporcjonalny - nalicza się dla osób, które nie przepracowały u danego pracodawcy pełnego roku. Przy ustalaniu urlopu proporcjonalnego pracodawca ma obowiązek pamiętać o wymiarze urlopu wypoczynkowego, który przysługuje pracownikowi w danym roku. Zasada przyznawania urlopu proporcjonalnego zakłada otrzymanie urlopu w wymiarze, który odpowiada okresowi zatrudnienia w danym zakładzie, co oznacza, że pracownik traci prawo do urlopu odpowiadającego okresowi bez zatrudnienia.

**Powódka** posiadała prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni w całym roku kalendarzowym.

Zatrudnienie nastąpiło 1 września 2017r. a zatem w 2017 r. przysługiwało urlopu 9 **dni. Zasada obliczania :**

26 dni / 12 miesięcy x 4 miesiące = 8,66 po zaokrągleniu daje 9 dni.

W 2018 roku zatrudnienie trwało do 31 maja br. a zatem przysługuje urlopu **11 dni**.

**Zasada obliczania :**

26 dni / 12 miesięcy x 5 miesięcy = 10,84 po zaokrągleniu daje 11 dni. W 2017 r. został udzielony urlop w wymiarze 4 dni (30-31.10.2018; 13.12.2018 oraz 28.12.2018), a zatem w 2018r. pozostałe 5 dni stało się urlopem zaległym. Łącznie urlopu za 2017r. i 2018 r. do wykorzystania było **16 dni**.

W 2018 roku powódka złożyła wnioski urlopowe na następujące dni:

1) styczeń (1 dz.) - 05.01.2018r.

2) luty - 0 wniosków

3) marzec - 0 wniosków

4) kwiecień (2 dni) - 03.04.2018r., 12.04.2018r., 30.04.2018r. (wniosek anulowany w związku z dostarczeniem zwolnienia lekarskiego powódki)

5) maj - 02.05-18.05.2018 (12 dni) - wniosek anulowany w związku z dostarczeniem zwolnienia lekarskiego dla powódki).

W związku z zakończeniem choroby w dniu 14.05.2018r. pracodawca pismem z dnia 15 maja 2018r. znak DK.DD. (...).55.18 zobowiązał powódkę do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie od 17.05 do 30.05.2018r. (11 dni) z czego wykorzystano 8 dni (od dnia 29.05.18r. pracownica ponownie przebywała na zwolnieniu lekarskim). Reasumując w 2018 roku w miesiącach: styczeń powódka wykorzystwała 1 dzień urlopu, kwiecień 2 dni, w maju udzielono urlopu w wymiarze 8 dni

Z przysługujących 16 dni powódka wykorzystała 11 dni urlopu, a za pozostałe 5 wypłacono ekwiwalent.

Zaznaczono, iż powódka wystąpiła do pracodawcy pismem dnia 14.05.2018r. o udzielenie 2 dni urlopu na poszukiwanie pracy i zostały one udzielone w dniach 15 i 16 maja 2018r. Nadgodziny (2 h, 20 min.) zostały ustalone i wypłacone w kwocie 68,60 zł. Rozliczenie należności wynikających z zajęcia komorniczego zostało przesłane na adres powódki.

Odnosnie punktu **dwunastego** pozwany podnosi, że jest uprawniony do składania oświadczeń woli, do ich modyfikowania w zależności od zmiany stanu faktycznego. Inna była sytuacja, gdy powódka nie przedłożyła druku L-4, a inna zaistniała po jego przedłożeniu. W okresie wypowiedzenia na pracodawcy ciąży obowiązek ustawowy udzielenia urlopu wypoczynkowego, co poprzedza możliwość zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w tym okresie. Pozwany, z racji powzięcia wiadomości o nieakceptowanych przez siebie zachowaniach powódki względem stażystki pierwotnie podjął decyzję o jej zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy, lecz zmienił zdanie w tym zakresie z racji potrzeby uwzględnienia nowego elementu. Taka praktyka pozwanego odnośnie wykorzystywania przez pracowników urlopu w okresie wypowiedzenia jest stosowana wobec wszystkich pracowników. Powódka nie wskazała na żaden dowód, że jest odmiennie.

W końcu pozwany podnosi, że w pozwie powódka podnosiła także kwestie, do których rozpatrzenia nie jest właściwy sąd pracy. Mianowicie wskazywała na kwestię zdawania testów przez D. P. (2), swojego kandydowania na urzędnika wyborczego, wynoszenie dokumentów przez pracownika poza zakład pracy. Te kwestie wymykają się kognicji sądu pracy. Nie sposób też uznać, aby miały jakikolwiek związek z zarzutem nierównego traktowania powódki.

Na marginesie sprawy pozwany wskazał, że jedyną znaną pozwanemu przyczyną zmiany stanowiska pracy pani M. L. było zdanie przez nią egzaminu na aplikację radcowską 30 września 2018 r. i przyjęcie na aplikację radcowską, co w połączeniu ze zwolnieniem się etatu w dziale radców prawnych skutkowało uwzględnieniem wniosku pracownika i przeniesienie do działu, w którym łatwiej będzie odbywać aplikację radcowską.

Na rozprawie w dniu 28 czerwca 2019r. powódka za zgodą pozwanego częściowo cofnęła pozew o kwotę 43,27zł. Sąd umorzył postępowanie w części postanowieniem z dnia 11 lipca 2019r.

### **Sąd ustalił co następuje:**

Powódka J. J. ukończyła w dniu 7 maja 2004r. studia wyższe na kierunku zarządzanie i marketing a wcześniej uzyskała tytuł licencjata na kierunku Rachunkowość i Finanse Przedsiębiorstw.

**Dowód:** dyplomy k.30-31, dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki,

Powódka w okresie od dnia 14 marca 2017r. do dnia 31 sierpnia 2017r. odbyła staż na stanowisku referenta w Urzędzie Gminy L.. Wcześniej prowadziła działalność gospodarczą w zakresie organizacji pracy, kierowania zespołem, prowadzenia deklaracji ZUS, kadr i płac, księgowości

**Dowód:** sprawozdanie z realizacji stażu k.35, życiorys k.3 akt osobowych

Powódka zatrudniona została w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w dziale Wdrożenia P. od dnia 1 września 2017 r. do dnia 27 grudnia 2018r. , a następnie od 28 grudnia 2017r. na stanowisku specjalisty ds. programów na umowę o pracę na czas określony na zastępstwo za pracownika S. F.. Wcześniej były także zatrudniane w Wydziale i u pozwanego osoby na zastępstwo. Część z nich kończyła zatrudnienie , części proponowano dalszą pracę.

**Dowód :** umowa o pracę z dnia 22.12.2017r. k.22, umowa o pracę z dnia 1.09.2017r. k.23,

Bezpośrednią przełożoną powódki była W. S. (2), która podlegała pod kierownika M. M..

### **Bezsporne**

Powódka otrzymywała premie kwartalne, nagrody, nie była karana karami porządkowymi, upomnieniami.

Powódka była trochę starsza od współpracowników, wiek współpracowników wynosił ok 35-40 lat. Powódka miała orzeczony lekki stopień niepełnosprawności o symbolu 05-R.

W gronie pracowników pozwanego znajduje się 9 osób niepełnosprawnych, w tym także dyrektor (...). Większość pracowników pozwanego to kobiety.

M. K. żartobliwie, lecz niepochlebnie wyrażała się o wieku powódki.

**Dowód:** informacja o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych oraz kobiet k.191-192, dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki, zeznania świadków : W. S. (1)- protokół elektroniczny z dnia 18 grudnia 2018r. od 00:22:20, M. M.- protokół elektroniczny z dnia 18 grudnia 2018r. od 02:00:04, A. Z. (1) -protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 00:03:20,M. K. - protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 01:05:23, W. K. (2) - protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 01:22:05, M. Z. (1) -- protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 01:48:42, W. C.- protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 02:03:34, A. D. -protokół elektroniczny z dnia 28 kwietnia 2019r. od 00:02:02, J. D. -protokół elektroniczny z dnia 28 kwietnia 2019r. od 00:43:50, M. L. -- protokół elektroniczny z dnia 28 czerwca 2019r. od 00:06:22, przesłuchanie powódki --protokół elektroniczny z dnia 28 czerwca 2019r. od 00:33:09,

Powódka przez pierwsze półtora miesiąca dostała zadanie do zeskanowania dużej ilości dokumentów ministerialnych, następnie zbliżał się czas remontu, powódka zajmowała się niszczeniem dokumentów, pakowaniem i przeprowadzką.

Powódka podczas pracy merytorycznej była wspierana przez trzy współpracownice z pokoju oraz kierownictwo oddziału. Taki sposób wdrażania nowych pracowników obowiązywał do marca 2018 r. i praktykowany w wydziale. W marcu 2018r. zatrudniono 3 nowe osoby. Wicedyrektor (...) Pani B. P. zaproponowała, żeby dla usprawnienia prac Wydziału oraz samego wdrażania do pracy nowych osób „przypisać” ich do konkretnych pracowników, którzy będą swojego rodzaju patronami i opiekunami. Takich opiekunów otrzymali nowi pracownicy w Wydziale.

Powódka brała udział w szkoleniach. Nie otrzymała natomiast zgody przełożonych na przystąpienie w kwietniu 2018r. do testów ministerialnych do Komisji O. (...), które uprawniały do oceny wniosków o dofinansowanie z uwagi na ocenę, że powódka nie będzie dłużej pracowała w Wydziale. Osoby przyjęte w marcu 2018 r. i kwietniu 2018 r. do D. P., zostały zobligowane w drugiej połowie kwietnia 2018 r. do zapoznania się i zdania testów pozwalających przystąpić do Komisji Oceny Projektów. Powódka zwróciła uwagę, że D. P. (2) przy pomocy koleżanek zdała testy.

**Dowód:** zeznania świadków : W. S. (1)- protokół elektroniczny z dnia 18 grudnia 2018r. od 00:22:20, M. M.- protokół elektroniczny z dnia 18 grudnia 2018r. od 02:00:04, A. Z. (1) -protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 00:03:20, M. K. - protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 01:05:23, W. K. (2) - protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 01:22:05, M. Z. (1) -- protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 01:48:42, W. C.- protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 02:03:34, A. D. -protokół elektroniczny z dnia 28 kwietnia 2019r. od 00:02:02, J. D. -protokół elektroniczny z dnia 28 kwietnia 2019r. od 00:43:50, M. L. --protokół elektroniczny z dnia 28 czerwca 2019r. od 00:06:22, przesłuchanie powódki --protokół elektroniczny z dnia 28 czerwca 2019r. od 00:33:09

Powódka w miesiącu marcu przyjęła projekt jako drugi sprawdzający na tzw. drugie oczy oraz w drugiej połowie marca 2018r. podjęła się prowadzenia wniosku jako opiekun na tzw. pierwsze oczy, którego weryfikacja powinna nastąpić do 16.04.2018 r.

Powódka ustalała terminy oceny wniosku ze sprawdzającym na drugie oczy A. Z. (1). A. Z. (1) przesunął terminy oceny wniosku z uwagi na swoje inne obowiązki. Wnioski o płatność do wstępnej weryfikacji do kierowniczkę trafił po terminie t.j. 18.04.2018 r. Po weryfikacji kierowniczkę oddała wniosek 19.04.2018 r. ze swoimi uwagami.

Z uwagi na pracę na wnioskiem powódka nie otrzymała urlopu w dniu 20.04.2018r.

Dnia 23.04.2018 r. rano powódka oddała kierowniczkę wniosek z uwzględnieniem jej poprawek. Wniosek ponownie został przysłany na komputer powódki w nocy z 24 na 25.04.2018 r. o godzinie 1:23 od kierowniczkę W. S.-S., z naniesionymi dalszymi licznymi poprawkami.

Powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 27.04.2018 r. A. Z. (1) nie otrzymał wypowiedzenia umowy o pracę.

**Dowód:** Rozwiązanie umowy k.12, pismo z dnia 27 kwietnia 2018r. k.13, pismo z dnia 15 maja 2018r. k.14, pismo z dnia 24 maja 2018r. k.18, notatki powódki k.24-28, zeznania świadków : W. S. (1)- protokół elektroniczny z dnia 18 grudnia 2018r. od 00:22:20, M. M.- protokół elektroniczny z dnia 18 grudnia 2018r. od 02:00:04, A. Z. (1) -protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 00:03:20, M. K. - protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 01:05:23, W. K. (2) - protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 01:22:05, M. Z. (1) -- protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 01:48:42, W. C.- protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 02:03:34, A. D. -protokół elektroniczny z dnia 28 kwietnia 2019r. od 00:02:02, J. D. -protokół elektroniczny z dnia 28 kwietnia 2019r. od 00:43:50, M. L. --protokół elektroniczny z dnia 28 czerwca 2019r. od 00:06:22, przesłuchanie powódki --protokół elektroniczny z dnia 28 czerwca 2019r. od 00:33:09, dokumentacja dotycząca projektów dołączona do akt sprawy

Pozwany powziął wiadomość o zajęciach komorniczych 4, 23, 29 i 31 stycznia 2018 r.

**Dowód:** przelewy k.125-132,

W trakcie pracy trzykrotnie uczestniczyła w ogłoszonych naborach na stanowisko w (...) w T. w lutym i marcu 2018 r., w tym dwukrotnie do Wydziału P. (...) - oferta nr 1/18 i 4/18 oraz jednokrotnie do Wydziału (...) oferta nr 3/18. W toku rozpatrywania ofert uzyskiwała w każdym przypadku niską punktację

**Dowód:** oferty naboru na stanowiska wraz w protokołami i wynikami naboru k.82-96,

Zmniejszenie premii występuje u pozwanego wyjątkowo z uwagi na niskie wynagrodzenia pracowników . Powódka otrzymała jedną nagrodę w grudniu 2018r. w wysokości 425 zł. Pozostali pracownicy otrzymali wyższe nagrody.

**Dowód:** regulamin wynagradzania k.97-113, listy płac k.20-21,

Pozwany wdrożył w zakładzie pracy odpowiednie procedury i powołał zarządzeniem nr (...) z dnia 18 czerwca 2013 m.in. Komisję A. w trzyosobowym składzie. Powódka nie złożyła zawiadomienia do Komisji..

**Dowód:** procedura antymobbingowa k.133-134v, bezporne

Powódka posiadała prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni w całym roku kalendarzowym.

Zatrudnienie nastąpiło 1 września 2017r. a zatem w 2017 r. przysługiwało urlopu 9 **dni. Zasada obliczania :**

26 dni /12 miesięcy x 4 miesiące= 8,66 po zaokrągleniu daje 9 dni.

W 2018 roku zatrudnienie trwało do 31 maja br. a zatem przysługuje urlopu **11 dni.**

**Zasada obliczania :**

26 dni / 12 miesięcy x 5 miesięcy= 10,84 po zaokrągleniu daje 11 dni. W 2017 r. został udzielony urlop w wymiarze 4 dni (30-31.10.2018; 13.12.2018 oraz 28.12.2018), a zatem w 2018r. pozostałe 5 dni stało się urlopem zaległym. Łącznie urlopu za 2017r. i 2018 r. do wykorzystania było **16 dni.**

W 2018 roku powódka złożyła wnioski urlopowe na następujące dni: styczeń (1 dz.) - 05.01.2018r., luty - o wniosków, marzec - o wniosków, kwiecień (2 dni) - 03.04.2018r., 12.04.2018r., 30.04.2018r. (wniosek anulowany w związku z dostarczeniem zwolnienia lekarskiego powódki), maj - 02.05-18.05.2018 (12 dni) - wniosek anulowany w związku z dostarczeniem zwolnienia lekarskiego dla powódki).

W związku z zakończeniem choroby w dniu 14.05.2018r. pracodawca pismem z dnia 15 maja 2018r. znak DK.DD. (...).55.18 zobowiązał powódkę do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie od 17.05 do 30.05.2018r. (11 dni) z czego wykorzystano 8 dni (od dnia 29.05.18r. pracownica ponownie przebywała na zwolnieniu lekarskim). W 2018 roku w miesiącach: styczeń powódka wykorzystwała 1 dzień urlopu, kwiecień 2 dni, w maju udzielono urlopu w wymiarze 8 dni.

Z przysługujących 16 dni powódka wykorzystwała 11 dni urlopu, a za pozostałe 5 wypłacono ekwiwalent.

Powódka wystąpiła do pracodawcy pismem dnia 14.05.2018r. o udzielenie 2 dni urlopu na poszukiwanie pracy i zostały one udzielone w dniach 15 i 16 maja 2018r.

Nadgodziny (2 h, 20 min.) zostały ustalone i wypłacone w kwocie 68,60 zł. Rozliczenie należności wynikających z zajęcia komorniczego zostało przesłane na adres powódki.

**Dowód:** rozliczenie ekwiwalentu i nadgodzin k.189-190v, rejestr nadgodzin k.185-187, listy płac k.20-21,

**Sąd zważył co następuje:**

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dokumentów zgromadzonych w toku niniejszego postępowania, a także zeznaniach świadków i powódki. Sąd dał im wiarę w zakresie w jakim dowody ze sobą korespondowały, były spójne, logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym. Sąd oceni powyższe szerzej w dalszej części uzasadnienia. W tym miejscu należy wskazać, że świadkowie pozwanego otrzymali do przeczytania pozwu co pozwoliło im przygotować się do przedstawienia swojego stanowiska przed Sądem na co należy zwrócić uwagę. Powódka zarzucała tym świadkom brak spójności, przygotowanie wypowiedzi lub nieprawdę, lecz nie zdecydowała się aby wyjaśniać powyższe ze świadkami na rozprawach. Podnosiła zarzuty już po fakcie w pismach procesowych, czym uniemożliwiła sobie wyjaśnienie spornych okoliczności na bieżąco. Powódka nie składała zaświadczeń lekarskich od lekarza sądowego, że nie może brać udziału w rozprawach.

Sąd przesłuchał wszystkich świadków zgłoszonych przez powódkę oraz część świadków pozwanego. Zeznania pozostałych świadków pozwanego w ocenie sądu były już zbędne dla rozstrzygnięcia.

Powódka wniosła także o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu na podstawie art. 18(3d) kp.

Należy wskazać, że wymóg zagwarantowania równości praw i równego traktowania zawarty jest w Konstytucji RP (art. 32, 33, 60, 65 ust. 1, 66, 68 ust. 3). Ograniczenia prawa do równego traktowania mogą być wprowadzone tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej albo wolności i praw innych osób (art. 31 ust. 3).

Dyskryminacja polega na zróżnicowaniu praw i obowiązków osób, które charakteryzują się taką samą istotną (relewantną) cechą. Przepis art 18<sup>3a</sup> § 1.kp stanowi, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Powyższy przepis zawiera nakaz równego traktowania bez względu na wymienione w nim potencjalne przyczyny dyskryminacji. Używa on zwrotu „w szczególności „co otwiera drogę do przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na inne kryteria. Należy wskazać, że pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu powinien wskazać przyczynę ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji( wyrok SN z 21.01.2011 II PK 169/10)

Fakt, że należy wskazać przyczynę dyskryminacji wypływa z porównania treści art. 11(2) kp i art. art. 18(3)a kp. Dyskryminacja w odróżnieniu od” zwykłego” nierównego traktowania oznacza gorsze traktowania pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość określone w kodeksie pracy jako przyczyna( w języku prawniczym także jako podstawa lub kryterium dyskryminacji)

Kodeks pracy rozróżnia dyskryminację bezpośrednią i pośrednią. O dyskryminacji bezpośredniej mówimy w odniesieniu do konkretnego pracownika, który ze względu np. na płeć, niepełnosprawność, przekonania polityczne i inne kryteria wymienione w art. 18(3)a kp bezprawnie zostaje pozbawiony lub ograniczony w prawach przysługujących innym pracownikom będącym w takiej samej sytuacji jak on. Dyskryminacja pośrednia odnosi się do wszystkich lub znacznej ilości pracowników. Przejawia się w niekorzystnym ukształtowaniu warunków zatrudnienia. Występuje, gdy przepis, kryterium lub praktyka działają na szkodę przedstawicieli jednej grupy wyodrębnionej ze względu na jakąś cechę.

Istotnym w przedmiotowej sprawie jest rozłożenie ciężaru dowodu przewidzianego w art. 6 kc (w zw. z art. 300 kp). Zgodnie z treścią 18<sup>3b</sup> § 1 kp pracownik zwolniony jest z konieczności udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Chcąc się zwolnić od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Jest on więc obowiązany wykazać, że - na przykład - odmówił zatrudnienia z innych przyczyn niż dyskryminujące pracownika.

Trzeba przy tym przyjąć, że - tak jak to stwierdza art. 4 ust. 1 dyrektywy 97/80, będącej wzorcem tej regulacji - osoba, która uznaje się za dyskryminowaną, powinna przedstawić przed sądem "fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji". Według Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, nieopublikowany) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

Zgodnie z brzmieniem art. 18(3)d k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Zdaniem Sądu prawo do odszkodowania przewidzianego w art. 18<sup>3d</sup> nie jest zawsze zależne od poniesienia przez pracownika szkody. Jeżeli jednakże poniósł on szkodę, to jej wysokość jest kryterium ustalenia wysokości odszkodowania (art. 361 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Na pewno odszkodowanie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę nie musi odpowiadać szkodzie tej wysokości, gdyż jest to wysokość odszkodowania zagwarantowana przez ustawodawcę za naruszenie zasad równego traktowania.

W wyroku SN z dnia 3.04.2008r II PK 286/07 wskazano, że przepis art. 18[3d] k.p. w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie nosi charakter swoistego zadośćuczynienia za doznaną z tytułu dyskryminacji krzywdę. Sformułowanie: "odszkodowanie w wysokości nie niższej niż" bez określenia górnej granicy, zakłada różnicowanie wysokości odszkodowań w zależności od okoliczności konkretnego przypadku.

Powód domagający się odszkodowania z art. 18(3d) kp jest obowiązany wykazać, że wystąpiło wobec niego nierówne traktowanie w zatrudnieniu wskazane w rozdziale IIa kodeksu pracy. Z wykazaniem powyższego wiąże się nie tylko podanie przykładów nierównego traktowania ale także wykazanie niedozwolonego kryterium takich zachowań. Sąd ma na uwadze, że katalog przyczyn dyskryminacyjnych w art.18( 3) a kp ma charakter otwarty jednakże rodzaj przyczyn tam wymienionych wskazuje jakie przyczyny ustawodawca uważa za stanowiące niedozwolone kryterium. Są to przymioty pracownika niezwiązane z wykonywaną pracą lub rodzaj zatrudnienia powoda.

Szersze ujmowanie przyczyn dyskryminacyjnych znalazło potwierdzenie w orzecznictwie (por. wyrok z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21–22, poz. 311), (wyrok z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23–24, poz. 347). Sąd zwrócił także uwagę, że ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z dnia 30 grudnia 2010 r.) wśród przyczyn( art.1) wymienia m.in światopogląd. W ocenie sądu stosowanie tej ustawy jest zbędne mając na uwadze otwarty katalog kryteriów dyskryminacyjnych w kodeksie pracy a także treść art. 2 w/w ustawy z 3.12.2010r. W przepisie tym wskazano, że przepisów rozdziału 1 i 2 nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.<sup>3)</sup>). Trzeba wskazać, że otwarty katalog nie jest sprzeczny z dyrektywami Unii Europejskiej. W dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE L z dnia 2 grudnia 2000 r.) w pkt. 28 wskazano, że niniejsza dyrektywa określa minimalne wymagania, co daje Państwom Członkowskim możliwość przyjmowania lub utrzymywania korzystniejszych przepisów.

Sąd ma na uwadze, że katalog przyczyn dyskryminacyjnych w art.18( 3) a kp ma charakter otwarty jednakże rodzaj przyczyn tam wymienionych wskazuje jakie przyczyny ustawodawca uważa za stanowiące niedozwolone kryterium. Są to przymioty pracownika niezwiązane z wykonywaną pracą lub rodzajem zatrudnienia.

Powódka jako przyczyny dyskryminacji podała wiek, płeć, niepełnosprawność, rodzaj zatrudnienia na zastępstwo, obciążenia komornicze. Inne okoliczności podane w pozwie należy traktować już nie jako przyczynę dyskryminacji lecz jej skutek. Były to brak prawidłowego wdrożenia do pracy, pozbawienie dostępu do szkolenia, zaniżenie urlopu, niewypłacenie nadgodzin a zwłaszcza wypowiedzenie umowy o pracę.

Generalnie zdaniem sądu ocena wypełniania obowiązków przez pracownika czy też ocena jego charakteru który ma związek z wykonywaniem pracy nie stanowi niedozwolonego kryterium o którym stanowi art. 18(3)a kp.

Pozwany podnosił, że przedmiotem sporu rozpatrywanie kwestii związanych z zasadnością rozwiązania umowy o pracę na zastępstwo, który to zarzut winien być ewentualnie podniesiony przez powódkę znacznie wcześniej, w odrębnym piśmie procesowym, gdyż wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło 27 kwietnia 2018 r., a sam pozew został złożony 30 maja 2018 r. Nie można zatem w zakresie objętym pozewem, pod zarzutem dyskryminacji obchodzić prawa poprzez podnoszenie kwestii istotnych dla odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę, które to odwołanie w myśl art. 264 kodeksu pracy winno było nastąpić w terminie 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

Sąd miał na uwadze, że powódka nie odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże nie stoi to zdaniem sądu formalnie na przeszkodzie aby podnosić, że wypowiedzenie umowy miało charakter dyskryminujący. Prawo do tego odszkodowania jest niezależne od innych roszczeń pracownika wynikających z dyskryminującego go zachowania pracodawcy. W razie wypowiedzenia umowy o pracę naruszającego zakaz dyskryminacji pracownik ma roszczenia z art. 45 § 1 oraz z art. 18<sup>3d</sup>. Jeżeli wynika stąd prawo do dwóch odszkodowań, to na poczet wyższego należy zaliczyć niższe, traktując je jako korzyść odniesioną z tego samego zdarzenia, które wyrządziło szkodę. W wyroku z 3.12.2009 r., II PK 142/09, OSNP 2011/11–12, poz. 153, SN stwierdził, że naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji, prowadzące do rozwiązania stosunku pracy z uwagi na zakazane przez ustawę kryterium, rodzi po stronie pracownika odrębne roszczenie odszkodowawcze określone w art. 18<sup>3d</sup>

Przyczyny dyskryminacji podane przez powódkę wiek, płeć, niepełnosprawność, rodzaj zatrudnienia na zastępstwo, obciążenia komornicze nie miały zdaniem sądu znaczenia dla pracodawcy przy wdrożeniu powódki do pracy, umożliwieniu dostępu do szkolenia, w zakresie urlopu, nadgodzin oraz przy wypowiedzeniu umowy o pracę.

Nie wynika z zeznań żadnego ze świadków aby powódka z powodu wieku, płci, niepełnosprawności, rodzaj zatrudnienia na zastępstwo, obciążenia komorniczego była inaczej traktowana. Przykład wypowiedzi M. K. jaki przedstawiła powódka w swoich zeznaniach ( k.261) był wypowiedziany żartem choć należy zgodzić się z powódką, że żart był niegrzeczny. Zbyt wylewny i czasami niecenzuralny sposób wypowiedzi M. K. jednak w ramach żartów potwierdzili świadkowie M. L.( k.259) , A. D.( k.249) , J. Z.( k.251)

Przedmiotem oceny było także zachowanie powódki wobec M. Z.. Powódka zeznała, że zeznania M. Z. ją zaskoczyły. Zdaniem sądu na pewno można ocenić, że zachowanie powódki mogło być odebrano jako zbyt kierownicze co wynika z zeznań świadków Z., K., C. i Z.. Jeżeli zdaniem powódki M. Z. nie wywiązywała się z obowiązków lub poświęcała czas pracy na sprawy prywatne to mogła niewątpliwie zwrócić uwagę lecz za brak poprawy pracy koleżanki była już odpowiedzialna przełożona.

Inne wdrożenie do pracy wynikało z większej ilości potem zatrudnionych pracowników oraz problemami z dotrzymaniem terminów i nie wynikało z wieku, płci, niepełnosprawności, rodzaj zatrudnienia na zastępstwo, obciążenia komorniczego powódki . Powyższe wyjaśniły spójnie kierowniczkę powódki W. S. (1) i M. M.. Świadczenie zgłoszeni przez powódkę i pozwanego przedstawili w swoich zeznaniach, że była duża ilość wniosków i narastały problemy z dotrzymaniem terminów.

Sąd zwrócił uwagę, że zatrudnienie nowych osób następowało w innym terminie niż zatrudnienie powódki, wcześniej wszyscy pracownicy byli wdrażani do pracy tak jak wdrażano powódkę.

Sąd zwrócił uwagę, że powódka także przez dłuższy czas zajmowała się skanowaniem dokumentów, ich niszczeniem i pomocą przy remoncie. Na powyższe zwrócił uwagę świadek M. L.. Przełożone powódki nie przedstawiły powyższego w swoich zeznaniach. Niewątpliwie powyższe nie pozwalało powódce na szybkie wdrożenie się do pracy. Jednakże nie wynika z materiału dowodowego aby obarczenie powódki takimi obowiązkami było celowe i wynikało z niedozwolonego kryterium. Bardziej logicznym jest, że takie były wówczas potrzeby pracodawcy oraz czas remontu. Nie można też było



ocenić, że powódka nie uczyła się także merytorycznie, gdyż powódka przedstawiła, że pomagała także merytorycznie co potwierdziły koleżanki powódki z pokoju w którym pracowała, wskazały także, że nie były to trudne zadania. Powódka jak wynika zeznań świadków L., D. i Z. była chętna do pracy lecz niezbyt chętna do wzięcia projektu na pierwsze oczy i koleżanki namawiały do tego powódkę. Projekt prowadzony z A. Z. był złożony co wyjaśniły spójnie świadkowie D. i Z., choć świadek D. pomyliła się wskazując, że był to projekt powódki na II oczy. Świadek K. potwierdziła stanowisko powódki, że były problemy ze spotkaniem się powódki z A. Z. (1), lecz nie było tak, że świadek Z. nie pomagał powódce na zwróciła uwagę poza A. Z. także A.D.. J.Z. także zeznała, że A. Z. przychodził do pokoju powódki i rozmawiali (k.251)

Sąd ocenił, że spotkanie powódki z przełożoną celem omówienia projektu także było dłuższe co wynika nie tylko z zeznań W. S. –S. i A. Z. ale także z zeznań świadka W. K..

Odnosząc się do wypowiedzenia umowy należy wskazać, że sąd nie ocenia czy było ono zasadne lecz mając na uwadze rodzaj zgłoszonego roszczenia czy zostało dokonane z przyczyn dyskryminacyjnych.

Zdaniem sądu tak nie było. Praca powódki została oceniona jako niewystarczająca. Powódka nie była w takiej samej sytuacji pracowniczej jak M. Z. (3), który nie otrzymał wypowiedzenia. Nie było sporne, że w tym samym czasie współpracownik prowadził większą ilość projektów i w projekcie powódki był osobą sprawdzającą na tzw. II oczy. Należy zgodzić się z powódką, że M. Z. (3) nie powinien był podpisać złej listy sprawdzającej. Trzeba też wskazać, że powódka była osobą, głównie odpowiedzialną za projekt, jeżeli chodzi o kwestie merytoryczne.

Powódka co do zasady brała udział w szkoleniach. Nie otrzymała natomiast zgody przełożonych na przystąpienie w kwietniu 2018r. do testów ministerialnych do Komisji O. (...), które uprawniały do oceny wniosków o dofinansowanie z uwagi na ocenę przełożonych, że powódka nie będzie dłużej pracowała w Wydziale. Świadek L. wskazała także, że powódka nie brała udziału w szkoleniu z oceny projektów w listopadzie lub grudniu 2017r. Świadek nie znała przyczyny powyższego.

Świadek Z. przyznała, że inny sposób wdrażania pozwala na szybsze przygotowanie merytoryczne ale też zwróciła uwagę, że co do zasady nowy kolega i koleżanka to osoby szybkie w pracy i mające już jakieś doświadczenie (k.251)

Świadkowie strony pozwanej wskazywali, że powódka w swojej pracy nie była wystarczająco precyzyjna i myliła pojęcia. Sąd miał na uwadze, że zeznania w tym zakresie mogły być przygotowane lecz fakt licznych poprawek projektu, niskie oceny w konkursach w których uczestniczyła powódka uprawdopodobniają te okoliczności.

Natomiast należy uznać za logiczne wyjaśnienia powódki, że jeżeli w czasie konkursu chwaliła prace u pozwanego nawet jeżeli miała inne zdanie to obawiała się otwarta krytyka mogłaby przekreślić szanse powódki w konkursach.

Nie wystąpiło zaniżenie urlopu czy niewypłacenie nadgodzin. Zresztą w zakresie kwoty dotyczącej nadgodzin powódka cofnęła pozew. W zakresie urlopu sąd miał na uwadze przepisy, których zastosowanie przyjął pozwany (art. 165 kp, 167(1) kp i 171 kp)

Nie udzielenie zgody na urlop w sytuacji problemów z dotrzymaniem terminy oceny projektu także sąd nie może ocenić jako działania dyskryminującego.

Mając na uwadze zgromadzony materiał dowodowy Sąd doszedł do przekonania, że niedozwolone kryterium o którym stanowi art. 18(3) a kp w tym przypadku wiek, płeć, niepełnosprawność, rodzaj zatrudnienia na zastępstwo, obciążenia komornicze nie miały nie decydowały o zasadach wdrożenia powódki do pracy, dostępie do szkolenia, w zakresie urlopu, nadgodzin oraz przy wypowiedzeniu umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze Sąd powództwo oddalił.

Sąd nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego na mocy art. 102 kpc. Zgodnie bowiem z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów

albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten urzeczywistnia zasadę słuszności i jako wyjątkowy – stanowiący wyjątek w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu – nie podlega wykładni rozszerzającej. Nie konkretyzuje on pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych” to też ich kwalifikacja należy do Sądu. Sąd miał na uwadze złożony i obszerny charakter sprawy.

W zakresie opłaty od pozwu to Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 ze zm.) z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Zgodnie natomiast z przepisem art. 113 ust. 1 wskazanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Nie było podstaw do obciążenia pozwanego. Pracownik od powinności zapłaty kosztów sądowych w przypadku wniesienia przez niego powództwa w sprawie z zakresu prawa pracy, której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50 000 zł (art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) jest zwolniony.

Mając powyższe na uwadze opłatę od pozwu poniósł Skarb Państwa.