

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 29 grudnia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz M. J. (1) kwotę 39.999,00 złotych tytułem odszkodowania za dyskryminację wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2015 roku do dnia zapłaty (pkt. I), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt. II), zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz M. J. (1) kwotę 1.080,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt. III), nakazał pobrać od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 2.000,00 złotych tytułem kosztów sądowych (pkt. IV) oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 19.363,00 złotych (pkt. V).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Na mocy postanowienia Sądu Rejonowego dla miasta stołecznego Warszawy w Warszawie, XII Wydziału Gospodarczego Krajowego Rejestru Sądowego z dnia 1 lipca 2013 roku doszło do połączenia sześciu spółek: (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (spółki przejmowane) przez (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. (spółkę przejmującą), która zmieniła firmę na (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W..

Powódka M. J. (1) była pracownikiem (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.. Powódka zatrudniona została od dnia 5 maja 1997 roku przez poprzednika prawnego pozwanej. Ostatnio podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 1 lipca 2013 roku powódka zajmowała stanowisko Z. Dyrektora Biura (...) Oddziału w Ł..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 19 363,36 złotych brutto.

Bezpośrednią przełożoną powódki była J. K. (1).

Powódka wywiązywała się ze swoich obowiązków, otrzymywała premie.

Relacje powódki z jej przełożoną były poprawne, nie występowały między nimi konflikty. Pomiędzy M. J. i J. K. pojawiały się różnice zdań, ale były one załatwiane na poziomie zwykłej rozmowy. Przełożona nie wiedziała, że powódka zgłaszała do A. B. zarzuty pod jej adresem.

Zdarzało się, że w dziale podległym J. K. pracownicy nie byli traktowani w taki sam sposób. Była grupa osób, które przełożona darzyła większą sympatią, a także grupa osób, co do których widać było niechęć J. K..

Zdarzało się, że J. K. cedowała swoje obowiązki na innych pracowników, przy czym obowiązki te często wykraczały poza zakres obowiązków tych osób.

E. R. sygnalizowała władzom spółki niewłaściwe zachowanie Dyrektora K.-K..

Z D. Sprawozdawczości w ciągu 2-3 miesięcy odeszło pięć osób. Przyczyną ich rezygnacji z pracy była zła atmosfera i naganne praktyki J. K. (1). Dwie z tych osób odeszły w ramach (...), pozostali nie.

Relacje J. K. z podwładnymi uległy pogorszeniu w okresie konsolidacji spółek – połączenia kilku podmiotów w jeden. W związku z tym procesem było bardzo dużo pracy, powstawały konflikty, które prowadziły do napięć.

Powódka rozmawiała w biurze w W. z A. Z. Dyrektora ds. (...) poruszając różne kwestie, między innymi jakie stosunki panują w dziale. Powódka wyrażała swoje niezadowolenie w tej kwestii.

W czerwcu 2013 roku powódka osiągnęła wiek emerytalny.

Z dniem 1 lipca 2013 roku powódka została zatrudniona na stanowisku Z. Dyrektora Biura (...).

Po objęciu przez powódkę funkcji Z. Dyrektora Biura (...) zaczęła ona skrupulatnie sprawdzać ewidencje księgowe. W wyniku kontroli powódka odkryła nieprawidłowości w ewidencji księgowej, w zakresie wadium. Powódka zgłosiła to do swojej przełożonej J. K..

Pierwsze rozmowy powódki z przełożonymi o rozwiązaniu umowy o pracę miały miejsce w październiku 2013 roku. Przełożona powódki J. K. (1) poinformowała powódkę, iż wiceprezes prosi, aby powódka odeszła na emeryturę. M. J. wówczas stwierdziła, że skoro wiceprezes sam ją awansował, to sam może również przedstawić jej taką prośbę. Na pytanie przełożonej kiedy powódka zamierza odejść na emeryturę M. J. odpowiedziała, że tak jak pozostali wicedyrektorzy.

Odejścia pracowników na emeryturę w pozwanej spółce nie były związane z (...), wynikało to z programu przyjętego w maju 2011 roku – w związku z centralizacją, miał on na celu zmniejszenie zatrudnienia. Spółka oczekiwała, że osoby, które nabyły prawa emerytalne odejdą z pracy w określonym czasie, zaś ich stanowiska nie będą odtworzone. Kryterium doboru pracowników było osiągnięcie przez nich wieku emerytalnego. Oczekiwania spółki były związane z tym, żeby nie zwalniać pracowników, którzy nie mają praw emerytalnych, a jednocześnie żeby zmniejszyć zatrudnienie – wówczas redukcja byłaby nieinwazyjna.

Plan odejść pracowników na emeryturę miał formę dokumentu pisemnego – każdy z Dyrektorów miał obowiązek rozliczyć się z jego realizacji raz na kwartał.

Podczas narady kadry zarządzającej w Oddziale (...) pozwanej spółki w listopadzie 2013 roku obecna była również powódka. W przerwie spotkania Dyrektor Biura (...) podszedł do powódki i zapytał ją kiedy ma zamiar odejść na emeryturę. Na pytanie M. J. jakie są oczekiwania pracodawcy w tym zakresie odpowiedział, iż pracodawca oczekuje, że powódka odejdzie z końcem 2013 roku. Powódka oświadczyła wówczas, iż porozmawia o tym ze swoją przełożoną.

Zarządzeniem nr (...) Prezesa Zarządu (...) sp. z o.o. z dnia 11 grudnia 2013 roku wprowadzono do stosowania Program Dobrowolnych Odejść dla pracowników. Regulamin tego Programu nie obejmował pracowników księgowości.

W grudniu 2013 roku powódka rozmawiała z A. B. i opowiedziała mu sytuację z udziałem K. P.. A. B. przeprosił powódkę i zapytał ją czy ma zamiar odejść z firmy. M. J. stwierdziła, że chce odejść na korzystnych warunkach – wtedy już obowiązywał I strumień odejść dobrowolnych. A. B. poinformował powódkę, że I strumień nie obejmuje pracowników księgowości.

Tego samego dnia powódka odbyła rozmowę z przełożoną, która stwierdziła, że jeżeli M. J. nie złoży oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, to otrzyma ona wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Przełożona nie potrafiła powiedzieć powódce jakie warunki będą jej zaproponowane.

Zarządzeniem nr (...) Prezesa Zarządu Spółki z dnia 11 grudnia 2013 roku wprowadzono do stosowania nowy (...) sp. z o.o. Regulamin ten w pełnym zakresie miał obowiązywać od 1 lipca 2014 roku. Dokument ten w organizacji spółki nie przewidywał stanowiska Z. Dyrektora Biura (...).

Około 20 grudnia 2013 roku przełożona powódki poinformowała ją, że jeśli powódka sama nie złoży wypowiedzenia, wówczas będzie z nią rozwiązana umowa o pracę w związku z likwidacją stanowiska.

W dniu 23 grudnia 2013 roku zostało powódce wręczone oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 30 czerwca 2014 roku.

Przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy w związku z Zarządzeniem nr (...) Prezesa Zarządu Spółki z dnia 11 grudnia 2013 roku wprowadzającym do stosowania (...) sp. z o.o., który w pełnym zakresie miał obowiązywać od 1 lipca 2014 roku, a w którym nie przewidziano stanowiska Z. Dyrektora Biura (...).

Wypowiedzenie zostało podpisane przez K. P.. Dokument powódce został wręczony przez J. K.. Decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę podjął A. B..

Powódka jako jedyny pracownik pozwanej spółki otrzymała definitywne wypowiedzenia umowy o pracę.

W dniu 30 grudnia 2013 roku Zarządzeniem Prezesa Zarządu (...) sp. z o.o. w W. nr (...) wprowadzony został II strumień (...), którym objęto pracowników księgowości spółki.

Program Dobrowolnych Odejść pracowników zatrudnionych w (...) sp. z o.o. strumień II przewidywał, iż obejmuje on pracowników zatrudnionych w obszarach zarządzanie inwestycjami, środki UE, zarządzanie pomiarami, zarządzaniem ruchem sieci, zarządzanie pogotowiem gazowym, bilansowanie, rozliczanie usług dystrybucji, zarządzanie relacjami z klientem, strategia i rozwój, organizacyjno-prawny, logistyka i administracja, zakupy, IT, rachunkowość, majątek i ubezpieczenia, windykacja, zarządzanie zasobami ludzkimi, którzy do dnia 30 czerwca 2014 roku zgłoszą udział w programie na warunkach określonych przez regulamin.

Postanowienia Regulaminu nie obejmowały Dyrektorów Departamentów oraz Kierowników Biur w Centrali, Dyrektorów Oddziałów i ich Z., a także pracowników, którzy w 2014 roku mieli nabyć uprawnienia do wcześniejszej emerytury w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego.

Pracownicy, którzy do dnia 30 czerwca 2014 roku złożyli wniosek o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron mieli możliwość zachowania prawa do świadczeń określonych w Regulaminie. Umowy o pracę z pracownikami objętymi (...) nie mogły być rozwiązane wcześniej niż przed 1 maja 2014 roku i później niż po 30 września 2014 roku. Pracownikom objętym (...) przysługiwała w pozwanej spółce rekompensata w wysokości:

- 8 średnich wynagrodzeń, przy stażu pracy w pozwanej spółce na dzień rozwiązania umowy o pracę co najmniej 5 lat i nie więcej niż 10 lat;
- 10 średnich wynagrodzeń, przy stażu pracy w pozwanej spółce na dzień rozwiązania umowy o pracę co najmniej 10 lat i nie więcej niż 20 lat;
- 12 średnich wynagrodzeń, przy stażu pracy w pozwanej spółce na dzień rozwiązania umowy o pracę co najmniej 20 lat i nie więcej niż 30 lat;
- 14 średnich wynagrodzeń, przy stażu pracy w pozwanej spółce na dzień rozwiązania umowy o pracę co najmniej 30.

Pracownicy ponadto mieli otrzymać odprawę związaną z rozwiązaniem umowy o pracę w wysokości obliczonej według wzoru:

- 3-krotne wynagrodzenie zasadnicze – jeśli liczba lat całkowitego stażu pracy u pracodawcy na dzień rozwiązania umowy o pracę wynosi poniżej 15 lat;
- 6-krotne wynagrodzenie zasadnicze – jeśli liczba lat całkowitego stażu pracy u pracodawcy na dzień rozwiązania umowy o pracę wynosi powyżej 15 lat.

Regulamin przewidywał, iż łączna kwota świadczeń dla jednego pracownika nie może być wyższa niż 140 000 złotych.

Możliwość skorzystania z programu (...) zależała od inicjatywy pracownika – konieczne było złożenie wniosku o skorzystanie z programu i wskazanie daty, z którą pracownik chce zakończyć pracę. Data musiała zawierać się we wskazanym w Regulaminie okresie.

Warunkiem skorzystania przez pracownika z (...) była pozytywna opinia na wniosku pracownika, złożona przez przełożonego i pozytywna decyzja zarządu.

Początkowo istniały wątpliwości, czy osoby, które osiągnęły wiek emerytalny mogą być objęte programem odejść dobrowolnych. Ostatecznie uznano, iż taka opcja jest dopuszczalna. Z możliwości takiej skorzystała E. F. (1).

E. F. (1) odeszła z pracy po roku od uzyskania uprawnień emerytalnych – z dniem 1 maja 2014 roku.

E. R. (2) odeszła w ramach (...) w sierpniu 2014 roku. Dyrektor K.-K. negatywnie zaopiniowała wniosek E. R.. J. K. motywowała swoją decyzję tym, że nie będzie nikomu robiła prezentów i w związku z tym E. R. nie skorzysta z tego programu. Ostatecznie w tej kwestii Zarząd podjął pozytywną decyzję i E. R. skorzystała z programu (...). E. R. chciała skrócić okres wypowiedzenia – skierowała w tym zakresie pismo do Zarządu, w którym opisała niewłaściwe praktyki Dyrektora K.-K.. E. R. ostatecznie odeszła z pracy w sierpniu 2014 roku.

W dniu 8 stycznia 2014 roku powódka spotkała się z p.o. Dyrektora J. A.. Dyrektor nie wiedział, iż powódka jako jedyna otrzymała w spółce definitywne wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska. Na spotkanie to wezwany został K. P.. Podczas rozmowy ustalono, iż wypowiedzenie złożone powódce zostanie cofnięte, jeśli prezes spółki wyrazi zgodę na to, by powódka odeszła w ramach (...).

W dniu 8 stycznia 2014 roku powódka złożyła do Prezesa Zarządu pozwanej spółki wniosek o objęcie jej programem odejść dobrowolnych wnosząc o rozwiązanie z nią umowy o pracę z dniem 30 czerwca 2014 roku za porozumieniem stron.

Dyrektor J. A. zapewniał powódkę, iż jej sprawa jest na dobrej drodze i żeby się nie martwiła. Przy tej sytuacji obecny był A. B..

15 stycznia 2014 roku powołany został w pozwanej spółce zespół w ramach prowadzonej reorganizacji. Do zadań tego zespołu należało określenie jakie zasoby kadrowe są niezbędne w spółce po połączeniu.

W ramach reorganizacji zasada była taka, że pracownicy spółki mieli być przesuwani na inne stanowiska, a nie zwalniani. Ewentualnie pracownicy mogli korzystać z (...).

Pismem z dnia 14 maja 2014 roku pracodawca odmówił objęcia powódki Programem Odejść Dobrowolnych, z powodu rozwiązania z nią umowy o pracę i trwania okresu wypowiedzenia.

Powódka w dniu 22 maja 2014 roku odwołała się od w/w decyzji pracodawcy do Prezesa Zarządu S. B.. W odwołaniu tym powódka szczegółowo opisała swoją sytuację. W dniu 12 czerwca 2014 roku, w związku z brakiem odpowiedzi ze strony pracodawcy na odwołanie M. J. ponownie zwróciła się do pracodawcy o objęcie jej (...).

W dniu 16 czerwca 2014 roku pracodawca odpowiedział na pisma powódki informując ją, iż decyzja o nieobjęciu jej programem odejść dobrowolnych została podtrzymana przez pracodawcę, w związku z czym jest ostateczna.

Z dniem 30 czerwca 2014 roku umowa o pracę powódki uległa rozwiązaniu.

Powódka złożyła w Sądzie Rejonowym dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozew o przywrócenie jej do pracy. Prawomocnym wyrokiem z dnia 14 kwietnia 2015 roku, w sprawie X P 905/14 Sąd zasądził od byłego pracodawcy na rzecz powódki odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę oraz oddalił powództwo o przywrócenie do pracy.

Pismami z 29 czerwca 2015 roku oraz z 20 sierpnia 2015 roku pełnomocnik powódki wezwał pozwaną spółkę do wypłacenia powódce odszkodowania w wysokości 140 000 złotych. Wysokość odszkodowania została obliczona na podstawie świadczenia jakie byłoby należne powódce w przypadku objęcia jej (...).

W odpowiedzi na wezwanie (...) sp. z o.o. w dniu 26 sierpnia 2015 roku uznała, iż roszczenie powódki o wypłatę w/w sumy jest bezpodstawne, ponieważ M. J. nie została objęta programem odejść dobrowolnych.

W 2014 roku powódka rozpoczęła leczenie u lekarza psychiatry i nadal pozostaje pod opieką lekarza tej specjalizacji.

Powódka przyjmuje leki psychotropowe z powodu depresji.

W 2014 roku u powódki zdiagnozowano udar amnestyczny. Ta jednostka chorobowa objawia się tym, że na jakiś czas traci się pamięć. U powódki po raz pierwszy objawy wystąpiły w październiku 2014 roku – na 2 godziny straciła wówczas pamięć, później powódka straciła przytomność, w wyniku czego znalazła się w szpitalu.

Stwierdzono, że przyczyną tych dolegliwości u powódki były sytuacje stresowe, w których się znalazła. Początkowo neurolog przypuszczał, iż może to być wywołane przyjmowaniem przez M. J. leków psychotropowych. Później wykluczono tę możliwość, ponieważ powódka zażywa te środki nadal i epizody udaru amnestycznego nie występują.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie zeznań świadków, dokumentów oraz – zeznań powódki, których treść uznał, że koresponduje z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd podkreślił, że część faktów ustalonych w procesie jest niesporna – zarówno fakt obowiązywania Programu odejść dobrowolnych z jego kolejnymi etapami, fakt iż powódka jako jedyna otrzymała wypowiedzenie definitywne w okresie obowiązywania tego Programu (o czym zeznali świadkowie pozwanego), fakt, iż innym pracownikom – także posiadającym prawo do przejścia na emeryturę, pozwany zgodę na odejście w ramach Programu wyraził, fakt, iż wypowiedzenie definitywne dokonane przez pozwanego wobec powódki w okresie obowiązywania Programu było niezgodne z prawem. Sąd I instancji dał wiarę powódce co do relacji o rozmowach na temat objęcia jej Programem – powódka w sposób szczegółowy i chronologicznie relacjonowała ustalenia w tym zakresie, zarówno z przełożonym jak i władzami Spółki.

Nie było natomiast podstaw w ocenie Sądu Rejonowego by dać wiarę wersji powódki, że sytuacje konfliktowe, czy świadczące o nieporozumieniach we współpracy z przełożoną powódki miały stanowić przejaw zachowań mobbingowych. Sąd nie kwestionował napięć w tej współpracy, powodujących nerwowość i stres. Żadne zeznania – ani powódki ani świadków – nie dały jednak podstaw do zakwalifikowania sytuacji w miejscu pracy jako mobbingu.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo należało uwzględnić w części - w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

Sąd I instancji podniósł, że zgodnie z postanowieniami Kodeksu Pracy przewidzianymi w art. 18^{3a} 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. Równym traktowaniem jest niedyskryminowanie pracowników w sposób pośredni lub bezpośredni.

Sąd wskazał, że definicję dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej odnajdujemy w art. 18^{3a} §3 i §4, a na potrzeby przedmiotowej sprawy przytoczył czym jest, według regulacji kodeksowej, dyskryminacja bezpośrednia.

Sąd Rejonowy podkreślił, że dyskryminacja oznacza nierówne, zróżnicowane traktowanie, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami ani prawnie usprawiedliwione. Z definicji zasady równego traktowania w zatrudnieniu wynika, że ochroną w ramach tej podstawowej zasady prawa pracy objęci są: kandydaci do pracy, pracownicy i byli pracownicy. Istotą powołanych przepisów regulujących zakaz nierównego traktowania pracownika w zatrudnieniu było zagwarantowanie pracownikom ochrony w zakresie zapewnienia im przez pracodawcę jednakowych szans, przy uwzględnieniu jednakowych dla wszystkich kryteriów doboru. Zróżnicowanie traktowania zatrudnionych jest zatem dopuszczalne, bowiem równość podlega analizie na płaszczyźnie jednakowego wypełniania takich samych

obowiązków (art. 12² k.p.) jednakże wszelkie odstępstwo od zasady równości praw pracowniczych powinno znajdować uzasadnienie w społecznie relewantnym kryterium zróżnicowania prawa. Dyskryminacja przejawia się zatem w niekorzystnym ukształtowaniu warunków zatrudnienia, gdy przepis, kryterium lub praktyka działają na szkodę przedstawicieli jednej grupy, wyodrębnionej ze względu na jakąś cechę, a obiektywny stan rzeczy nie usprawiedliwia odmiennego traktowania członków tej grupy. Oznacza to, że waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 18 września 2008 roku w sprawie II PK 27/08, OSNP 2010/3-4/41; wyrok SN z dnia 5 października 2007 roku w sprawie II PK 14/07, OSNP 2008/21-22/311).

W ocenie Sądu I instancji dyferencjacja pracowników jest dopuszczalna i uzasadniona jedynie, gdy dokonywana jest z zastosowaniem obiektywnych kryteriów. Obiektywne kryteria zakładają porównanie kwalifikacji zawodowych, umiejętności pracownika, zaangażowania przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników poddanych ocenie pracodawcy. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11² k.p., art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami (por. wyrok SN z dnia 5 października 2007 roku w sprawie II PK 14/07, OSNP 2008/21-22/poz. 311). Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. Użycie w tych dwóch przepisach zwrotu „w szczególności” znacznie rozszerzyło pojęcie dyskryminacji w prawie polskim. Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza więc – poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. – okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (por. wyrok SN z dnia 5 października 2007 roku w sprawie II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21–22, poz. 311), oraz przynajmniej osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z dnia 4 października 2007 roku w sprawie I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23–24, poz. 347).

Sąd podkreślił, że w przedmiotowej sprawie powódka upatrywała dyskryminacji w uniemożliwieniu jej przez pracodawcę skorzystania z Programu Odejść Dobrowolnych strumień II, bez wskazania obiektywnie istotnych przyczyn.

Obowiązujący w pozwanej spółce (...) przewidywał przesłanki umożliwiające rozwiązanie umowy w ramach programu odejść dobrowolnych. Były to po pierwsze: złożenie przez pracownika stosownego wniosku w odpowiednim terminie i po drugie uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego i Zarządu spółki na odejście dobrowolne. Sąd zauważył, że jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego – z uwagi na sytuację, w jakiej znajdowała się spółka, wolę nieinwazyjnej redukcji zatrudnienia – nie dochodziło do sytuacji negatywnie rozpatrzonych podań pracowników o umożliwienie im rozwiązania umów o pracę w ramach (...). Wręcz przeciwnie – zdarzyła się sytuacja, w której wniosek pracownika został negatywnie zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego, ale Zarząd wydał w tej kwestii opinię pozytywną i pracownik skorzystał z (...).

W pierwszej kolejności Sąd I instancji podkreślił okoliczność, iż pozwany złożył powódce w dniu 23 grudnia 2013 roku oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego 6 miesięcy. Oświadczenie to, na skutek odwołania powódki stało się przedmiotem analizy Sądu. W wyroku z dnia 14 kwietnia 2015 roku Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie, co stanowiło konsekwencję ustalenia, iż wypowiedzenie złożone M. J. naruszało normy prawa pracy. Dlatego też Sąd meriti rozpoznając niniejszą sprawę uznał, iż wypowiedzenie naruszające przepisy prawa nie mogło pozbawić powódki możliwości skorzystania z (...).

Sąd Rejonowy stwierdził, że po ogłoszeniu I strumienia (...) przełożeni powódki mieli świadomość, iż ogłoszone będą kolejne strumienie, które swoim zasięgiem obejmą również pracowników księgowości. Wskazał również, iż pracodawca w grudniu 2013 roku miał wiedzę o tym, iż powódka chce odejść z pracy, ale na korzystnych dla niej

warunkach – chciałyby skorzystać z (...). Prowadzone były rozmowy M. J. zarówno z J. K., K. P. oraz A. B.. Wszyscy przełożeni znali wolę powódki do odejścia na emeryturę. Mając zatem taką wiedzę zachowanie pracodawcy polegające na wypowiedzeniu powódce umowy o pracę na kilka dni przed wprowadzeniem (...) strumień II obejmującego również pracowników księgowości – a więc również powódkę, stanowiło w ocenie Sądu I instancji przejaw zachowania dyskryminującego. Okoliczność tę potwierdza również fakt, iż powódka była jedynym pracownikiem jaki otrzymał w pozwanej spółce wypowiedzenie definitywne, a także to, iż pracodawca nie wskazał przyczyn, z jakich odmówił M. J. bardziej korzystnych warunków rozwiązania stosunku pracy, jakie stwarzał (...).

Sąd Rejonowy wskazał także, iż z uwagi na politykę pracodawcy – nie zdarzyły się sytuacje odmówienia pracownikowi skorzystania z (...), konieczną reedukację zatrudnienia, uzyskanie przez powódkę wieku emerytalnego, a także faktyczną likwidację stanowiska powódki istnieją uzasadnione podstawy do twierdzenia, iż w przypadku zgłoszenia się przez M. J. do (...) otrzymałaby ona decyzję pozytywną. Decyzja ta z kolei wiązałaby się z określonym przysporzeniem finansowym, jakie powódka otrzymałaby od pracodawcy, i to w znacznej wysokości.

Ponadto Sąd wskazał, iż ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego – zeznań świadków oraz załączonych do akt sprawy dokumentów – regulaminów (...) wynika, iż w przypadku powódki – pomimo dochowania przez nią wszelkich warunków formalnych, złożenia wniosku w odpowiednim terminie oraz spełnienia kryteriów przewidzianych w regulaminie – pracodawca nie brał jej pod uwagę w samym procesie „rekrutacji” do (...). Pracownicy znajdujący w podobnej do powódki sytuacji – a więc tacy, którzy nabyli już uprawnienia emerytalne otrzymali możliwość skorzystania z (...) były to E. F. i H. F.. Ponadto osoby wykonujące czynności równorzędne z obowiązkami powódki również nie otrzymali negatywnej decyzji w zakresie skorzystania z (...) tak było w sytuacji E. R.. Pracodawca motywując decyzję o odmowie powódki skorzystania z (...) nie podał w tym zakresie żadnych kryteriów poza pozostawieniem przez M. J. w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Jednakże nie miało to uzasadnienia w obowiązujących w pozwanej spółce regulacjach. Regulamin określający zasady (...) nie stanowił bowiem w żadnym punkcie, iż osoba przebywająca w okresie wypowiedzenia umowy o pracę nie może zostać objęta tym Programem.

Ponadto Sąd I instancji zwrócił uwagę również na okoliczność, iż pomimo dochowania warunków formalnych wniosków powódki w ogóle nie był wzięty przez pracodawcę pod uwagę, nie był włączony do procedury przewidzianej w Regulaminie, a także nie stał się przedmiotem oceny bezpośredniej przełożonej powódki oraz Zarządu Spółki – nie został poddany zwykłym procedurom obowiązującym przy (...). Jednocześnie nie podano powódce obiektywnie istotnych przyczyn takiego potraktowania jej sprawy, które wskazywałyby na słuszność zachowania pracodawcy wobec powódki.

Rozważając powyższe kwestie, Sąd Rejonowy zauważył, że wskazanie lub uprawdopodobnienie przez pracownika przyczyny dyskryminacji nie ma istotnego znaczenia, bo dla obrony przed zarzutem jakiegokolwiek dyskryminacji pracodawca musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi kryteriami. Udowodnienie zaś przez niego obiektywnych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników uwalnia go od zarzutu dyskryminacji, niezależnie od tego, jakie jej kryterium było przedmiotem zarzutu (por. w tym zakresie komentarz E. M., do art. 18^{3a} k.p. i nast., opubl. w LEX 2013).

Zdaniem Sądu I instancji w przedmiotowej sprawie pracodawca nie wykazał w sposób wystarczający, iż kierował się kryteriami obiektywnymi przy doborze pracowników, jacy uzyskali zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w ramach (...). Sąd zatem uznał, iż brak tej zgody w przypadku powódki podyktowany był próbą uniknięcia wypłacenia jej wysokiego odszkodowania w ramach procedury przewidzianej umową społeczną i stanowił przejaw naruszenia zasady równego traktowania pracowników.

Taka ocena jest według Sądu Rejonowego tym bardziej uprawniona, jeśli wziąć pod uwagę fakt niezgodnego z prawem wypowiedzenia powódce umowy o pracę, co stało się podaną przez pracodawcę przyczyną ostatecznej odmowy objęcia powódki Programem Odejść Dobrowolnych. Jest rzeczą jasną, że działania strony pozwanej okazały się w tym zakresie bezprawne – co jest ustaleniem wiążącym Sąd wobec prawomocnego zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Strona pozwana – jako pracodawca – wiedząc

o tym, że powódka stara się i zabiega osobiście o objęcie Programem, a więc ujawnia jako pracownik wolę odejścia w ramach Programu, a także wiedząc o tym, że powódka nabywa prawo do emerytury w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego, dokonała czynności prawnej niezgodnej z prawem, wykluczając w ten sposób powódkę już z samej realnej możliwości objęcia Programem. Kwestia tego, czy powódce wyrażono by zgodę na odejście w ramach Programu, czy nie, gdyby umowy nie wypowiedziano – jest tu hipotetyczna i wtórna dla samego rozstrzygnięcia o zaistnieniu zachowania dyskryminacyjnego pracodawcy względem pracownika. Rozstrzygający bowiem dla samego ustalenia zawinionego naruszenia równego potraktowania powódki w stosunku do innych pracowników, jest fakt, że strona pozwana z naruszeniem prawa dokonała czynności prawnej wypowiedzenia, powołując się następnie na tę czynność jako przyczynę odmowy objęcia Programem. Istnieje w ten sposób adekwatny i jednoznaczny związek przyczynowy pomiędzy bezprawnym działaniem pracodawcy, a naruszeniem praw pracownika do równego – takiego samego jak wobec innych – traktowania w zakresie dostępu do uprawnień, z którymi wiązały się wymierne korzyści majątkowe. Podsumowując, Sąd I instancji podkreślił, że strona pozwana jest winna poniesienia przez powódkę szkody, poprzez potraktowanie jej w sposób dyskryminujący.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania za dyskryminację w zatrudnieniu. Z treści art. 18^{3d} wynika, iż osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Pełnomocnik powódki zaznaczył w pozwie, że przedmiotem niniejszego postępowania jest odszkodowanie częściowe. Dochodzona pozwem z tego tytułu kwota mieści się według Sądu Rejonowego w zakresie korzyści majątkowych przewidzianych w Programie odejść dobrowolnych, których powódka została pozbawiona.

Natomiast w zakresie roszczenia o wypłacenie zadośćuczynienia za krzywdę doznaną w związku z wywołaniem przez pracodawcę rozstroju zdrowia u powódki, którego przyczyną było stosowanie wobec M. J. mobbingu Sąd Rejonowy oddalił powództwo jako bezpodstawne.

W przedmiotowej sprawie powódka upatrywała mobbingu w zachowaniu swojej przełożonej J. K.. W ocenie Sądu I instancji jednak, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał zakwalifikować relacji interpersonalnych zastanych w pozwanym zakładzie pracy jako działania wypełniające przesłanki mobbingu, określone w art. 94³ §2 k.p

Sąd Rejonowy wskazał, że okolicznością bezsporną, wynikającą wprost z materiału dowodowego jest to, że istniał konflikt pomiędzy M. J. i jej bezpośrednią przełożoną – J. K.. Konflikt ten wynikał z napięć i natłoku pracy, jaki miał miejsce w pozwanej spółce (pозwana bowiem, w spornym okresie znajdowała się w trakcie reorganizacji – doszło do połączenia kilku dużych podmiotów – w tym pozwanej spółki). Okoliczność napięć występujących pomiędzy powódką i jej przełożoną została przyznana wprost przez M. J., J. K. i świadków powołanych w sprawie – A. B., E. R. i M. K.. Sąd wskazał, iż w toku procesu podnoszono również, iż J. K. miała złe relacje z innymi pracownikami – było to jednak różnorako oceniane. Pracownicy, którzy odeszli z pracy w pozwanej spółce z powodu napiętej sytuacji i nawału pracy wskazywali, iż głównym czynnikiem decyzyjnym w ich przypadku było zachowanie przełożonej wobec nich, faworyzowanie niektórych osób. Z kolei w ocenie kierownictwa spółki – które było informowane o niewłaściwych zachowaniach J. K. – była ona osobą twardą, a zgłaszane uwagi dotyczyły niewłaściwego zachowania, ale konsekwentnego i sumiennego egzekwowania od pracowników wypełniania ich obowiązków.

Sąd I Instancji podzielił tutaj pogląd judykatury sformułowany wprost w wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28 lutego 2014 roku w sprawie III APa 2/14, w którym stwierdzono, że pojęcie mobbingu nie obejmuje uzasadnionej krytyki w sytuacji, gdy pracownik nienależycie wykonuje swoje obowiązki pracownicze, a pracodawca egzekwuje ich prawidłowe wykonanie, gdyż podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy (LEX 1448508).

W ocenie Sądu I instancji zachowanie przełożonej powódki –nie do końca podobające się pracownikom pozwanej spółki – nie nosiło w sobie znamion mobbingu. Przede wszystkim Sąd wskazał, iż strona powodowa nie wykazała, aby J. K. miała na celu ośmieszenie, deprymowanie, czy narażenie powódki na wykluczenie, wyizolowanie ze środowiska

pracowników. Ponadto nie było to zachowanie uporczywe, a także nie miało ono cech wrogości i nie było nieetyczne. Na te okoliczności brak jest dowodów w sprawie.

Sąd zaznaczył, że nie podlega żadnej wątpliwości okoliczność, iż sytuacja w pracy powódki była napięta – był to okres zmian, reorganizacji, łączenia się kilku dużych podmiotów, co wiązało się z koniecznością ujednoczenia procedur, dokumentacji, przekazaniem obowiązków, zapoznaniem się z nowym obszarami działalności. Wszystkie te aspekty – zważywszy na ich istotność i rozmiar w pozwanej spółce, były zapewne czynnikami stresogennymi. Zatem – w ocenie Sądu, konflikt jako taki oraz napięta sytuacja w pracy spowodowana określonymi okolicznościami nie mogą decydować o odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu, gdyż nie stanowią cech tego zjawiska – nie są elementami nagannymi czy nieakceptowalnymi etycznie w danych okolicznościach.

Sąd Rejonowy stwierdzając, iż w pozwanej spółce w relacjach M. J. z J. K. nie wystąpiło zjawisko mobbingu, nie negował w tym miejscu zasadności korzystania przez powódkę z opieki lekarza psychiatry, zasadności prowadzonej wobec niej farmakoterapii, jednakże okoliczności te nie świadczyły – zdaniem Sądu I instancji - o stosowaniu w miejscu pracy mobbingu wobec M. J.. Sąd stanął jednak na stanowisku, iż w niniejszej sprawie nie sposób jest ustalić adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy ustalonymi warunkami pracy a rozstrojem zdrowia powódki. Dlatego też Sąd Rejonowy oddalił wnioski o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu psychiatrii oraz biegłego z zakresu chorób wewnętrznych na okoliczności wskazane w pozwie.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 100 kpc rozliczając je stosunkowo, mając na uwadze treści § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.).

O kosztach sądowych Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 623), a na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Powyższe orzeczenie w zakresie pkt. I zaskarżył działający przez pełnomocnika pozwany. Zaskarżonemu wyrokowi w apelacji zarzucił:

1) naruszenie prawa materialnego, tj. tj. art. 18^{3d} k.p. „art. 9 § 1 k.p. oraz art. 361 §2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie, że szkoda powódki z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę obejmuje niezyskane nominalne świadczenie, które mogłaby otrzymać, w przypadku, gdyby pracodawca hipotetycznie wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, które nie stanowiło oferty w rozumieniu prawa cywilnego, a nie źródło prawa pracy oraz błędne przyjęcie, że w przypadku naruszenia przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powódce przysługuje prawo do roszczenia uzupełniającego w pełnym zakresie, nie uwzględniającego już wypłaconego odszkodowania na podstawie art.45 ust. 1 k.p.;

2) naruszenie prawa procesowego, tj:

a) art. 233 § 1 k.p.c. mające wpływ na treść orzeczenia, a polegające na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów i dokonaniu przez Sąd sprzecznych ustaleń faktycznych ze zgromadzonymi dowodami, w szczególności poprzez błędne przyjęcie, że powódka została wykluczona z samej możliwości objęcia Programem Dobrowolnych Odejść, podczas gdy jej wniosek został rozpoznany w tym zakresie zgodnie z Regulaminem (...),

b) art. 3 k.p.c. w zw. z art.227 k.p.c. poprzez przyjęcie, że powódka doznała realnej szkody o charakterze majątkowym oraz wykazała przesłanki wskazujące, że w przypadku gdyby nie nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę, otrzymałaby

zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w ramach Programu Dobrowolnych Odejsć wraz ze świadczeniem stanowiącym równowartość rocznej pensji.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana podniosła, że Sąd błędnie uznał obowiązujący (...) jako źródło prawa pracy, w oparciu o które doszło do zróżnicowania praw powódki wobec innych pracowników. (...) nie stanowił bowiem u pozwanej źródła prawa pracy, a był ofertą pracodawcy skierowaną do określonej grupy pracowników. Aby (...) mógł stanowić źródło prawa pracy, musiałby być wynikiem porozumienia zawartego z pracownikami (związkami zawodowymi), a w przypadku (...) obowiązującego u pozwanej, program wszedł w życie w wyniku samoistnie podjętej decyzji przez zarząd spółki. W przypadku (...) obowiązującego u pozwanej, pracodawca mógł więc swobodnie decydować o wyborze pracowników, którzy otrzymywali zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w zamian za świadczenie finansowe, ale według własnej subiektywnej oceny (Regulamin (...) przewidywał jako przesłankę tylko "interes pracodawcy"). Poza tym skarżąca podniosła, że w przypadku, gdyby Sąd II instancji uznał, że (...) obowiązujące u pozwanej stanowiło źródło prawa pracy, należy zauważyć, że na podstawie zgromadzonych w sprawie dowodów, w żaden sposób nie można przyjąć, że powódka doznała realnego uszczerbku o charakterze majątkowym. Powódka nie doznała realnej szkody, ponieważ (...) nie gwarantował żadnemu pracownikowi, że otrzyma zgodę na skorzystanie z programu. Oświadczenie pracownika o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w ramach (...), nie było wiążące dla pracodawcy, a kryterium udzielenia zgody przez pracodawcę było subiektywne. Ponadto pozwana wskazała, że nawet gdyby uznać roszczenie powódki za uzasadnione z uwagi na odpowiedzialność deliktową pracodawcy, to zostało ono już zrekompensowane w postaci odszkodowania zasądzonego w sprawie, w której badana była kwestia zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, co skutkuje jej oddaleniem.

Zaskarżony wyrok jest prawidłowy. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również dokonaną zgodnie z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c. ocenę dowodów oraz wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd I instancji w sposób wszechstronny wyjaśnił okoliczności faktyczne związane z przedmiotem niniejszego postępowania, a wydając orzeczenie – dokonał prawidłowej oceny wiarygodności i mocy dowodów zebranych w jego trakcie, nie naruszając w żadnej mierze zasady swobodnej ich oceny, wyrażonej w art. 233 § 1 kpc stanowiącym, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Podkreślić należy, że kontrola instancyjna ogranicza się w tym przypadku tylko do zbadania poprawności logicznego rozumowania sądu I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyr. SN z dnia 6 listopada 2003 roku, II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego

nie odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów i dokonał prawidłowej ich analizy.

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że pracodawca motywując decyzję o odmowie powódki skorzystania z (...) nie podał w tym zakresie żadnych kryteriów poza pozostawieniem przez M. J. w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Wynika to wprost z zeznań powódki oraz pisma pracodawcy z dnia 16 czerwca 2014 roku. Takie stanowisko pozwanego nie miało zaś uzasadnienia w obowiązujących w pozwanej spółce regulacjach. Regulamin określający zasady (...), jak słusznie podkreślił Sąd I instancji nie stanowił bowiem w żadnym punkcie, iż osoba przebywająca w okresie wypowiedzenia umowy o pracę nie może zostać objęta tym Programem.

Powódka złożyła w dniu 8 stycznia 2014 roku formalny wniosek o objęcie jej programem odejść dobrowolnych, który powinien być poddany procedurze przewidzianej w Regulaminie oraz być przedmiotem oceny przedłożonej powódki. Tymczasem pracodawca jako jedyną przyczynę odmowy objęcia powódki tym programem podał fakt złożenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, które okazało się niezgodne z prawem. Powódka złożyła bowiem odwołanie od wręzonego jej w dniu 23 grudnia 2013 roku oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, zaś Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi wyrokiem z dnia 14 kwietnia 2015 roku zasądził od pozwanego na jej rzecz odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Powyższe wskazuje, że pracodawca wypowiadając powódce umowę o pracę w sposób naruszający przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, pozbawił ją możliwości skorzystania z (...), bowiem w ogóle nie wziął jej pod uwagę w procesie podejmowania decyzji o wytypowaniu osób, z którymi będzie rozwiązana umowa w trybie (...).

Okoliczność, że pracodawca nie był zobowiązany do uwzględnienia wniosku powódki o objęcie jej programem odejść dobrowolnych nie oznacza, że był uprawniony do nierównego traktowania pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji, składających takie wnioski. Zasadnie Sąd Rejonowy wskazał, że w zakładzie byli pracownicy w podobnej do powódki sytuacji, tj. nabyli już uprawnienia emerytalne (E. F. i H. F.) i otrzymali możliwość skorzystania z (...) i osoby wykonujące czynności równorzędne do z obowiązkami powódki, którzy nie otrzymali negatywnej decyzji o skorzystaniu z (...). Przeczy to zatem stanowisku apelującego, że głównym celem wprowadzenia (...) była funkcja socjalna i że oferta była kierowana do pracowników w wieku przedemerytalnym – a nie do tych, którzy już nabyli uprawnienia emerytalna (tak jak powódka). Zresztą takie okoliczności nie wynikają z treści Regulaminu w sprawie określenia zasad (...) strumień II, obowiązującego od 30 grudnia 2013 roku. Postanowienia Regulaminu nie obejmowały m.in. pracowników, którzy dopiero w 2014 roku mieli nabyć uprawnienia do wcześniejszej emerytury w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego.

W tym miejscu przypomnieć trzeba, że dyferencjacja pracowników jest dopuszczalna i uzasadniona, gdy dokonywana jest z zastosowaniem obiektywnych kryteriów. Obiektywne kryteria zakładają porównanie kwalifikacji zawodowych, umiejętności pracownika, zaangażowania przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników poddanych ocenie pracodawcy. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11² k.p., art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 5 października 2007 r, II PK 14/07, OSNP 2008/21 – 22/ poz. 311).

Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11³ kp oraz art. 18^{3a} § 1 kp. Użycie w tych dwóch przepisach zwrotu „w szczególności” znacznie rozszerzyło pojęcie dyskryminacji w prawie polskim. Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników, Sąd Najwyższy zalicza więc – poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11³ kp oraz art. 18^{3a} § 1 kp – okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (por. wyrok z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21–22, poz. 311), oraz przynależności osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23–24, poz. 347).

Przepis art. 18^{3b} § 1 kp zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Omawiany art. 18^{3b} § 1 kp zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Chcąc się zwolnić od odpowiedzialności, pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Jest on więc obowiązany wykazać, że np. odmówił zatrudnienia z innych przyczyn niż dyskryminujące pracownika.

Według SN (postanowienie z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (podobnie w tezie 1 wyroku SN z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11–12, poz. 160, gdzie stwierdzono, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami). Odmienne wypowiedział się SN w tezie 3 wyroku z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008, nr 3–4, poz. 36, stwierdzając, że w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18^{3b} § 1 kp, pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny.

Wątpliwości budzi wprowadzenie wymagania wobec pracownika, aby wskazał przyczynę dyskryminacji (przy czym w uzasadnieniu stwierdzono, że „przyczyna” bywa określana jako „podstawa” lub „kryterium”). Wymaganie to nie wynika ani z art. 18^{3b} § 1 kp. Trudno także oczekiwać od pracownika znajomości motywów, które leżały u podstaw zachowania pracodawcy, postrzeganego przez pracownika jako dyskryminujące.

Jednak w tym samym kierunku wypowiedział się SN w wyroku z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811. Stwierdził w nim, że na podstawie wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciężar obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w zw. z art. 18^{3c} § 1 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p.).

Rozważając tę kwestię, należy zauważyć, że wskazanie lub uprawdopodobnienie przez pracownika przyczyny dyskryminacji nie ma istotnego znaczenia, bo dla obrony przed zarzutem jakiegokolwiek dyskryminacji pracodawca musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Udowodnienie zaś przez niego obiektywnych kryteriów zróżnicowania sytuacji pracowników uwalnia go od zarzutu dyskryminacji, niezależnie od tego, jakie jej kryterium było przedmiotem zarzutu (por. w tym zakresie komentarz E. M., do art. 18^{3a} k.p. i nast., opubl. w LEX 2013).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy uznać należy, że Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że pracodawca nie wykazał w sposób wystarczający, iż kierował się obiektywnymi przesłankami przy doborze pracowników, jacy uzyskali zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w ramach (...). Powódka, będąc w wieku emerytalnym jako jedyna, spośród takich osób, otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, a następnie jako przyczynę odmowy objęcia jej (...) wskazano fakt pozostawania przez nią w okresie wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego, niezasadny jest także zarzut apelującego naruszenia art. 3 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. poprzez przyjęcie, że powódka doznała realnej szkody o charakterze majątkowym oraz wykazała przesłanki wskazujące, że w przypadku gdyby nie nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę, otrzymałaby zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w ramach Programu Dobrowolnych Odejsć wraz ze świadczeniem stanowiącym równowartość rocznej pensji.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że art. 227 k.p.c. ma zastosowanie przed podjęciem rozstrzygnięć dowodowych i uprawnia sąd do selekcji zgłoszonych dowodów, jako skutku przeprowadzonej oceny istotności okoliczności faktycznych, których wykazaniu dowody te mają służyć, przez co twierdzenie, że przepis ten został naruszony przez sąd rozpoznający sprawę ma rację bytu tylko w sytuacji, gdy wykazane zostanie, że sąd przeprowadził dowód na okoliczności niemające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na wynik sprawy, albo odmówił przeprowadzenia dowodu z uwagi na powołanie go do udowodnienia okoliczności niemających istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia w sytuacji, kiedy ocena ta była błędna (wyrok SN z dnia 11 lipca 2012 r., II CSK 677/11). Tymczasem w realiach niniejszej sprawy nie zaistniała żadna z przedstawionych sytuacji, a pozostający w dyspozycji Sądu I instancji materiał dowodowy był wystarczający dla oceny zasadności powództwa i wydania prawidłowego wyroku.

Niezrozumiałym jest w ocenie Sądu Okręgowego podnoszony przez apelującego zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. w sytuacji, gdy skarżący nie zarzucił Sądowi I instancji, że przeprowadził dowód na okoliczności niemające znaczenia w sprawie, czy też odmówił przeprowadzenia wnioskowanego przez niego dowodu. Podnoszone w tym miejscu przez pozwanego okoliczności, bardziej wskazują na zarzucenie Sądowi Rejonowemu naruszenia przepisów prawa materialnego, w szczególności art. 18^{3d} k.p.

Przechodząc więc do oceny podnoszonych przez skarżącego zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego wskazać należy w pierwszej kolejności, że odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika (tak SN w wyroku z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010, nr 13–14, poz. 160).

Odszkodowanie powinno zatem 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. Ustalając jego wysokość, należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego - według przyjętej w Polsce nomenklatury - zadośćuczynieniem za krzywdę.

W przypadku uznania, że zasądzenie odszkodowania nie jest wystarczająco skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające, to należy zasądzić dodatkową kwotę - zadośćuczynienie - w celu spełnienia przez odszkodowanie jego właściwej funkcji. W żadnym razie zasądzona na rzecz pracownika kwota nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę, co wynika wprost z art. 18^{3d} k.p. Jeżeli dyskryminacja pracownika nie powoduje szkody majątkowej lub szkoda ta jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, to pracownik ma prawo do odszkodowania (będącego - odpowiednio - tylko zadośćuczynieniem lub częściowo także odszkodowaniem sensu stricto). Wyższego odszkodowania może domagać się wówczas, gdy udowodni wyższą szkodę majątkową i/lub uszczerbek w dobrach niemajątkowych uzasadniające odszkodowanie (zadośćuczynienie) wyższe niż minimalne wynagrodzenie (tak SN w uzasadnieniu do cytowanego wyroku SN). Możliwość wyrównania szkody na osobie dopuszczał także Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 202, gdzie wskazano, że omawiane odszkodowanie w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie ma charakter swoistego zadośćuczynienia za krzywdę, jest sankcją za samo naruszenie zasady równego traktowania, a na jego wysokość wpływ mają rodzaj i intensywność działań dyskryminacyjnych.

Zgodnie z art. 361 § 2 k.c. odszkodowanie obejmuje powstałą stratę (czyli wartość, która była w mieniu poszkodowanego i z niego wyszła) i utracone korzyści (czyli wartość, która mogłaby wejść do mienia poszkodowanego).

Od szkody należy oddzielić tzw. krzywdę. Pojęciem tym posługuje się w szczególności art. 445 k.c. Jest to szkoda niemajątkowa, w dobrach prawnie chronionych człowieka, takich jak wolność, cześć, dobra osobiste.

Zasadniczym kryterium ustalania odszkodowania za uszczerbek majątkowy jest wysokość szkody, którą w rozpoznawanej sprawie może być utrata korzyści.

Drugim kryterium jest normalny związek przyczynowy (art. 361 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Związek ten jest nie tylko przesłanką odpowiedzialności, ale także wyznacznikiem wysokości szkody, za którą odpowiada jej sprawca.

Szkoda w postaci utraconych korzyści ma zawsze charakter hipotetyczny i do końca nieweryfikowalny. Nie można bowiem mieć z reguły pewności, czy dana korzyść została osiągnięta przez poszkodowanego, gdyby nie zdarzenie szkodzące.

Należy wskazać, że suma „odpowiednia” w rozumieniu art. 445 § 1 k.c. nie oznacza sumy dowolnej, określonej wyłącznie według uznania sądu, a jej prawidłowe ustalenie wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności, mogących mieć w danym przypadku znaczenie. Nadto zarówno okoliczności wpływające na wysokość zadośćuczynienia, jak i kryteria ich oceny powinny być rozważane indywidualnie w związku z konkretną osobą pokrzywdzonego (por. wyrok SN z dnia 26 listopada 2009 r., III CSK 62/09, OSNC-ZD 2010, nr 3, poz. 80, LEX nr 738354; wyrok SN z dnia 8 października 2008 r., IV CSK 243/08, LEX nr 590267; wyrok SN z dnia 22 czerwca 2005 r., III CK 392/2004, niepubl.; wyrok SN z dnia 17 września 2010 r., II CSK 94/10, niepubl.). Uwzględniając przy ustalaniu zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę potrzebę utrzymania wysokości zadośćuczynienia w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa, nie można podważać kompensacyjnej funkcji zadośćuczynienia (wyrok SN z dnia 30 stycznia 2004 r., I CK 131/2003, OSNC 2005, nr 2, poz. 40).

Mając na uwadze powyższe rozważania, w ocenie Sądu Okręgowego, zasądzenie przez Sąd Rejonowy pełnej żądanej przez powódkę kwoty było uzasadnione.

Podkreślenia wymaga, że w ustalonym stanie faktycznym, bez znaczenia pozostaje okoliczność, czy (...) miał cywilnoprawny charakter i czy stanowił źródło prawa pracy. Sąd Okręgowy nie kwestionuje, że pozwana miała pełne prawo do podejmowania decyzji w przedmiocie wyboru pracowników, którym wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w ramach (...). Pozwana nie miała jednak prawa do podejmowania decyzji w tym przedmiocie kierując się kryteriami dyskryminującymi, a z taką sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie, gdyż pracodawca – tak jak już to wyżej podniesiono – wypowiedział powódce umowę o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie – na kilka dni przed wprowadzeniem (...), obejmującego pracowników księgowości. W pełni zasadne było więc stanowisko Sądu I instancji, że skoro powódka, będąca w wieku emerytalnym, jako jedyna spośród takich osób otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, a następnie jako przyczynę odmowy objęcia (...) wskazano fakt pozostawania przez nią w okresie wypowiedzenia, przy czym innym pracownikom posiadającym uprawnienia emerytalne przyznano świadczenia przewidziane (...) to bez wątpienia należało zastosować art. 18^{3d} k.p. Istotne jest, że biorąc pod uwagę dotychczasową politykę pracodawcy, nie zdarzało się by odmawiano pracownikom skorzystania z (...). Zasadnie zatem Sąd I instancji przyjął, iż istniały uzasadnione podstawy do twierdzenia, że gdyby nie dyskryminujące działania względem powódki - to również i jej wypłacono by kwotę przewidzianą w Regulaminie – 140.000 zł.

Wysokość zasądzonych odszkodowania bez wątpienia mieści się więc w zakresie utraconych korzyści majątkowych i będzie rekompensować również jej szkodę niematerialną a ponadto będzie czynnikiem odstrasającym pozwanego od podejmowania w przyszłości działań skutkujących naruszeniem zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Kwota powyższa jest utrzymana w rozsądnych granicach, a nadto nie będzie źródła wzbogacenia dla powódki. Szkoda pozostaje także w ocenie Sądu Okręgowego w adekwatnym związku przyczynowym z naruszeniem zasady niedyskryminacji, nie doszło zatem do naruszenia art. 361 § 1 kc.

W tym miejscu wskazać należy, że całkowicie bezzasadny jest zarzut skarżącego, że powódce nie przysługuje odszkodowanie z tytułu dyskryminacji również z tego względu, iż podstawą prawną „uzupełniającej” odpowiedzialności pracodawcy są przepisy kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej, którą to odpowiedzialność uzasadnia działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę, przy wykazaniu przez pracownika pozostałych przesłanek tej odpowiedzialności, tj. szkody i związku przyczynowego między czynem a szkodą.

Po pierwsze należy zauważyć, że podstawę odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego stanowi art. 18^{3d} k.p., a z treści tego przepisu nie wynika, aby ustawodawca uzależnił odpowiedzialności pracodawcy od winy. Co więcej, przyjęcie, że odpowiedzialność pracodawcy opiera się na zasadzie winy oznaczałoby konieczność wykazania przez pracownika zawinionego działania pracodawcy, a to stałoby w sprzeczności z art. 18^{3b} § 1 k.p. Odpowiedzialność pracodawcy za „własne” naruszenie zasad równego traktowania jest bezwarunkową odpowiedzialnością za „skutek”, natomiast w przypadku odpowiedzialności pracodawcy za działania innych osób, może on uwolnić się od jej ponoszenia przez wykazanie, że z należytą starannością przeciwdziałał dyskryminacji w zatrudnieniu. Dopuszczalna jest ewentualnie taka wykładnia komentowanego przepisu, zgodnie z którą odpowiedzialność pracodawcy za działania „własne” oparta jest na zasadzie ryzyka, natomiast za działania „cudze” – na zasadzie winy.

W niniejszej sprawie odwołujący wskazał także, że nawet, gdyby uznać roszczenie powódki za uzasadnione z uwagi na odpowiedzialność deliktową pracodawcy, to zostało ono już zrekompensowane w postaci odszkodowania zasądzonego w sprawie, w której badana była kwestia zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. W sprawie o sygnaturze akt XP 905/14 zasądzono bowiem na jej rzecz od pozwanego odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 58.090,80 zł, od którego należało odliczyć odszkodowanie wypłacone w trybie art. 18^{3d} k.p.

Podkreślić należy, że z uwagi na sankcyjny charakter odszkodowania dopuszczalny jest zbieg roszczeń z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę oraz naruszenia zasady równego traktowania. O ile bowiem w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę z powodu jego niezasadności lub naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu lub rozwiązywaniu umów z przyczyn niestanowiących zakazanych kryteriów, podstawę roszczeń pracownika stanowią wyłącznie przepisy regulujące zakres jego uprawnień z tego tytułu, to jednoczesne naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji, prowadzące do rozwiązania stosunku pracy z uwagi na zastosowanie zakazanej przez ustawę przyczyny, rodzi po stronie pracownika odrębne roszczenie odszkodowawcze określone w art. 18^{3d} k.p. Funkcją tego świadczenia jest m.in. wyrównanie szkody majątkowej i szkody na osobie pracownika, wobec którego pracodawca dopuścił się dyskryminacji, co pozwala również na pełne wyrównanie szkody spowodowanej rozwiązaniem stosunku pracy jako następstwa naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (zob. wyr. SN z 3 grudnia 2009 r., II PK 142/09, OSNP 2011, Nr 11–12, poz. 153). Trzeba w tym miejscu podkreślić, że wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 KP) nie jest warunkiem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z art. 18^{3d} KP z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (zob. uchw. SN(7) z 28.9.2016 r., III PZP 3/16, M.Pr 2016, Nr 11, s. 562).

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może prowadzić do zmiany wydanego rozstrzygnięcia. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż pracodawca nie wykazał w sposób wystarczający, iż kierował się obiektywnymi przesłankami przy doborze pracowników, jacy uzyskali zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w ramach (...). Powódka, będąc w wieku emerytalnym jako jedyna, spośród takich osób, otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, a następnie jako przyczynę odmowy objęcia jej (...) wskazano fakt pozostawiania przez nią w okresie wypowiedzenia. Zasadnie zatem Sąd I instancji uwzględnił roszczenia powódki zasądzając na jej rzecz odszkodowanie za naruszenie zasad

równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, było oczywiście uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej, jako bezzasadną.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia

22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2016, poz. 1800) w brzmieniu uwzględniającym treść Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia

3 października 2016 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2016, poz. 1668), zasądzając od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.350,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Przewodnicząca: Sędziowie: