

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 31 maja 2017 roku Sąd Rejonowy w Kutnie Wydział IV Pracy oddalił powództwo A. M. (1) przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne ewentualnie odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.000,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka A. M. (1) była zatrudniona u pozwanego w (...) Sp. z o.o. w K. na podstawie 3 umów o pracę:

- w okresie od dnia 23 września 2013 r. do 22 grudnia 2013 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2.000 zł na stanowisku pracownika ds. zakupów,

- w okresie od dnia 23 grudnia 2013 r. do 22 grudnia 2014 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2.200 zł na stanowisku pracownika ds. zakupów,

- w okresie od dnia 23 grudnia 2014 r. do 22 grudnia 2016 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2.800 zł na stanowisku młodszego specjalisty ds. zakupów, od dnia 01.04.2015 r. z wynagrodzeniem w wysokości 2.950 zł, na stanowisku specjalisty ds. zakupów.

W pozwanej spółce regułą jest zatrudnianie pracowników na początku na umowę o pracę na okres próbny a następnie na dwie umowy terminowe. Zdarzają się sytuacje zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony od razu po pierwszej umowy terminowej, ale są to indywidualne wyjątki. Przy końcu obowiązywania pierwszej umowy na czas określony powódki, jej bezpośredni przełożony nie był jeszcze pewny co do zawarcia z nią umowy o pracę na czas nieokreślony.

Początkowo powódka była zatrudniona na stanowisku pracownika do spraw zakupów i zajmowała się wprowadzaniem zamówień z poszczególnych działów do systemu komputerowego.

Przełożoną powódki była wówczas K. C.. Współpraca A. M. (1) z K. C. układała się dobrze, powódka była dobrym pracownikiem pod względem merytorycznym, była przyuczana do pracy przez K. C. oraz innych pracowników działu sprzedaży - M. P. i M. W. (1).

Osoby, które przyuczały powódkę do pracy nie dostawały z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia.

Po 3- miesięcznym okresie próbnym K. C. wnioskuje o zmianę warunków płacy dla powódki w zakresie stanowiska i wynagrodzenia za pracę. Nie była jednak wówczas przekonana co do zatrudnienia powódki na czas nieokreślony. Po zmianie wynagrodzenia wszyscy pracownicy działu sprzedaży mieli porównywalne wynagrodzenia, jak również porównywalny zakres obowiązków.

Na stanowisku młodszego specjalisty ds. zakupów powódce zwiększył się zakres obowiązków. A. M. (1) zajmowała się dodatkowo poszukiwaniem najbardziej korzystnych ofert i negocjowanie ich z kontrahentami. W lutym 2014 r. powódka przejęła również część obowiązków M. W. (1) oraz przejęła obowiązek zamawiania granulatu, czym wcześniej zajmowała się K. C..

Na przełomie marca i kwietnia 2015 r. została zatrudniona A. O., którą powódka doszkalała w pracy. Następnie A. O. przejęła część obowiązków A. M. (1).

W dniu 09 grudnia 2014 r. na terenie zakładu pozwanego doszło do pożaru.

Była to sytuacja nadzwyczajna, pracownicy pozwanego wykonywali zadania, które standardowo nie znajdowały się w ich zakresach obowiązków.

Od grudnia 2014 r. bezpośrednim przełożonym powódki została B. K..

Współpraca powódki z B. K. początkowo układała się poprawnie, z czasem współpraca była napięta, dochodziło do nerwowej wymiany zdań.

Po pożarze w dniu 09 grudnia 2014 r. wstrzymano wszystkie dostawy dla pozwanego, zmieniła się również struktura zakupów. Powódka w tym okresie głównie zajmowała się zakupami dla utrzymania ruchu, zajmowała się również innymi zadaniami związanymi z zaistniałą, nadzwyczajną sytuacją w firmie.

Na stanowisku pracownika ds. zakupów pozwany zatrudnił pracowników nowo zatrudnionych, którzy dopiero się uczyli pracy i zapoznawali z system obowiązującym u pozwanego. Z upływem czasu i zaznajomieniem z procedurami i strukturą zakupów w firmie pracownik ds. sprzedaży mógł awansować na młodszego specjalistę ds. sprzedaży. Z kolei specjalista ds. sprzedaży zajmował się już negocjowaniem i zawieraniem umów. Zmiana stanowiska nie zawsze łączyła z się podwyżką wynagrodzenia.

W grudniu 2014 r. powódka wniosła o zmianę stanowiska pracy oraz podwyżkę wynagrodzenia. A. M. (1) w dniu 22 grudnia 2014 r. podpisała umowę o pracę zawartą na okres 2 lat, na podstawie której otrzymała 600 zł brutto podwyżki oraz zmianę stanowiska na młodszego specjalistę do spraw zakupów.

Na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 29 czerwca 2015 r. powódka otrzymała podwyżkę w wysokości 150 zł.

Na przełomie lutego i marca 2015 r. zaczęły się pojawiać pierwsze sygnały o niezadowoleniu powódki z otrzymanego wynagrodzenia.

Powódka zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o podwyższenie wynagrodzenia w związku ze zwiększeniem zakresu obowiązków. Powódka chciała otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 3.500 zł netto.

Kwota, której żądała powódka wykraczała poza stawki jej współpracowników, a nawet stawkę kierownika. Wynagrodzenie powódki było drugim lub trzecim wynagrodzeniem w dziale pod względem wysokości.

Wielu pracowników pozwanego zaczynało pracę z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości minimalnej. Z upływem czasu wynagrodzenie podlegało stopniowemu podwyższeniu.

Standardowy poziom wzrostu wynagrodzenia przy zawieraniu kolejnych umów był zwykle w granicach 300 zł. Zmiana stanowiska nie wiązała się automatycznie z podwyższeniem wynagrodzenia.

Z uwagi na to, że powódce zależało na podwyżce wynagrodzenia ustalono trzy cele, po wykonaniu których B. K. miała wystąpić o podwyżkę dla powódki w kwocie ok. 200 – 300 zł. Pierwszym celem było zakończenie szkolenia A. O., drugi cel to było stworzenie procedury zakupowej przeszkolenie grupy pracowników co do procesu zamawiania zakupów inwestycyjnych. Trzeci cel to stworzenie instrukcji wprowadzania nowych pozycji do systemu. A. M. zakończyła te trzy cele we wrześniu, a B. K. wystąpiła o podwyżkę wynagrodzenia dla powódki.

Powódka utworzyła procedurę zakupową, którą miała przekazać pracodawcy. Powódka początkowo odmawiała przekazania procedury w wersji elektronicznej, tłumacząc, że stanowi ona jej własność intelektualną.

Powódka nigdy nie otrzymała od przełożonych obietnicy zawarcia umowy na czas nieokreślony.

Powódka w dniu 7 października 2015 r. poddała się zabiegowi laserowej korekcji wady wzroku i w związku z tym przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Podczas nieobecności A. M. (1), współpraca pracowników w dziale sprzedaży uległa poprawie. Współpraca z A. O. układała się lepiej niż z powódką.

B. K. zawnioskowała o wypowiedzenie powódce umowy o pracę.

B. K. wskazywała 3 grupy przyczyn dla których podjęto decyzję o zakończeniu umowy o pracę z powódką:

1. Roszczeniowa postawa powódki, niechęć do zadań związanych z (...)em (powódka nie chciała wykonywać zakupów materiałów dla (...) mimo tego, że podobne materiały kupowała dla innych działów), egoistyczna i agresywna postawa w kierunku tworzenia, a nie rozwiązywania problemów, posługiwanie się nieprawdą na swoje potrzeby (np. powódka poinformowała, że sprzedała octan – co było nieprawdą) oraz problemy powódki z zasadami współpracy (pracy zespołowej).

2. Wymagania finansowe powódki na poziomie 3 500 zł (z obecnego 2 000 zł netto / 2 950 zł brutto). Dla porównania B. K. wskazała, że takie wynagrodzenie dostaje osoba zatrudniona na stanowisku kierownika w obszarze logistyki (magazyn, zakupy, logistyka).

3. Nieobecności w pracy w roku 2014 – 10 dni, w 2015 r. – 79 dni, w roku 2016 - 19 dni.

Pod względem merytorycznym powódka była uważana za dobrego pracownika.

J. T. i B. K. zwrócili się do M. P. o wyrażenie opinii w zakresie wypowiedzenia powódce umowy o pracę. M. P. poinformowała, że podczas nieobecności powódki, gdy była na zwolnieniu lekarskim współpraca w dziale uległa poprawieniu, pracownicy współpracują ze sobą i ta współpraca jest lepsza.

B. K. rozważała przeniesienie powódki na inny dział, jednakże żaden z pracowników nie był zainteresowany przyjęciem powódki do swojego działu.

W pozwanej spółce został przygotowany wniosek o wypowiedzenie powódce umowy o pracę wskazując jako powody decyzji w tym zakresie nieobecność w pracy powyżej trzech miesięcy, przejęcie obowiązków przez inne osoby i brak obowiązków do rozdysponowania dla powódki oraz niemożność przeniesienia do innego działu.

Pismem z dnia 1 lutego 2016 r. pozwany (...) sp. z o.o. w K. na podstawie art. 30 § 1 pkt. 2 kp rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 20 lutego 2016 r. Jednocześnie pozwany zobowiązał powódkę do wykorzystania bieżącego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 6 dni oraz zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia po wykorzystaniu bieżącego urlopu wypoczynkowego tj. od dnia 17.02.2016 r. do końca okresu wypowiedzenia tj. do dnia 20.02.2016 r.

Pozwany na przełomie 2013/2014r zorganizował dla pracowników grupowy kurs z języka angielskiego finansowany przez pracodawcę. Kurs był przeznaczony dla pracowników, których znajomość angielskiego była niewystarczająca dla potrzeb należytego wykonywania przydzielonych im obowiązków pracowniczych. Powódka nie została skierowana na szkolenie z języka angielskiego.

Powódka posiada znajomość języka angielskiego w stopniu zaawansowanym.

Powódka nie zgłaszała problemów w kwestii komunikacji w języku angielskim.

Powódka w trakcie zatrudnienia podjęła studia, pozwany umożliwił A. M. zwalnianie się z pracy w piątki o godzinie 11.00. celem uczestnictwa w zajęciach.

M. P. była zatrudniona u pozwanego początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny trzy miesiące, później na podstawie umowy zawartej na czas określony na jeden rok, później na dwa lata. Obecnie jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

M. P. ma wykształcenie wyższe i studia podyplomowe w zakresie logistyki i stosunków międzynarodowych. Studia podyplomowe kończyła w trakcie zatrudnienia w F.. Wykształcenie nie miało wpływu na podwyższenie jej wynagrodzenia.

P. P. został zatrudniony przez pozwanego w styczniu 2015 r. do nowo powstającego działu etykiet. Został skierowany na wyjazd na szkolenie w Niemczech w zakresie nauki nowego systemu.

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z ostatnich 3 miesięcy zatrudnienia wyniosło 3.005,41 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, których autentyczność nie budziła wątpliwości i nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Ponadto Sąd ten dał wiarę w całości zeznaniom przedstawiciela strony pozwanej oraz zeznaniom świadków, bowiem w ocenie Sądu zeznania te były logiczne, spójne, konsekwentne, korespondowały w pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Zdaniem Sądu meriti zeznania powódki A. M. (1) należało uznać za wiarygodne jedynie w części, w jakiej zeznania te były zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym. Zdaniem tego Sądu zeznania powódki były nastawione wyłącznie na obronę swojej sytuacji procesowej, poza tym odzwierciedlały subiektywne odczucia powódki na zaistniałą sytuację w pozwanej spółce. W niniejszej sprawie zostało bowiem wykazane, że powódka czuła się skrzywdzona wysokością przyznanego jej wynagrodzenia za pracę w stosunku do nałożonych na nią obowiązków. Wielokrotnie wskazywała, że z uwagi na jej wysoki poziom merytoryczny, posiadane umiejętności powinna zarabiać więcej, żądając kwoty wynagrodzenia w granicach ok. 3500 zł netto. Powódka wielokrotnie wskazywała, że inni pracownicy z pewnością zarabiają więcej od niej, jednakże nie sprecyzowała, którzy to pracownicy mieli być traktowani lepiej przez pracodawcę i którzy mają wyższe wynagrodzenie. Z materiału dowodowego wynika również, iż powódka uznawała, iż od razu po umowie na okres próbny winna mieć zawartą z pracodawcą umowę o pracę na czas nieokreślony. Niezadowolenie powódki z otrzymywanego wynagrodzenia powodowało nieporozumienia A. M. (1) z bezpośrednią przełożoną B. K. oraz eskalację konfliktów, np. w przypadku odmowy przekazania przez powódkę pracodawcy utworzonej procedury w wersji elektronicznej, co powódka tłumaczyła, tym, że w zamian za wykonanie nałożonych dodatkowo zadań miała obiecać wyższe wynagrodzenie za pracę. Sprzeciw powódki powodował swego rodzaju spór na tym tle z bezpośrednią przełożoną B. K.. Powódka żądała kategorycznie podwyższenia wynagrodzenia do wysokości 3.500 zł i wszelkie działania strony pozwanej upatrywała w kategoriach dyskryminacji jej osoby w stosunku do innych pracowników. Z tych względów postawa powódki była nastawiona wyłącznie w kategoriach subiektywnej oceny nierównego traktowania jej osoby w stosunku do pozostałych pracowników pozwanego. Powódka była bowiem przeświadczona o tym, że poziom jej umiejętności merytorycznych już sam w sobie winien być powodem podwyższenia jej wynagrodzenia, nie licząc się z rzeczywistymi stawkami wynagrodzenia jakie proponował pozwany. Z tych względów w ocenie tego Sądu nie należało oceniać zeznań powódki w kategoriach wiarygodności, a jedynie w kategorii jej subiektywnego spojrzenia o nierównym traktowaniu jej przez pozwanego. Powódka była bowiem przekonana, że za wykonywaną pracę powinna otrzymywać większe wynagrodzenie z uwagi na doświadczenie, umiejętności i wykształcenie, a dodatkowo czynniki te powinny zmusić niejako pracodawcę do jej zatrudnienia na czas nieokreślony.

W pozostałym zakresie materiał dowodowy nie budził wątpliwości Sądu Rejonowego.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest bezzasadne i podlega oddaleniu w całości.

Bezspornym zdaniem Sądu meriti jest, że A. M. (1) była zatrudniona w pozwanego w (...) Sp. z o.o. w K. ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na okres od dnia 23 grudnia 2014 r. do 22 grudnia 2016 r. w pełnym wymiarze

czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. zakupów, z kolei pozwany pismem z dnia 1 lutego 2016 r. na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kp rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W przedmiotowym oświadczeniu pozwany nie wskazał przyczyny uzasadniającej dokonane wypowiedzenie. Umowa o pracę rozwiązała się z dniem 20 lutego 2016 r. Kwestią sporną pozostawało ustalenie, czy zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony (2 lata) stanowiło nadużycie prawa ze strony pozwanej, tj. czy umowa o pracę z dnia 23 grudnia 2014 r. powinna być traktowana, jako umowa na czas nieokreślony. Powyższe ustalenie ma decydujące znaczenie dla oceny, czy pracodawca nie wskazując powodce przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, złożył swe oświadczenie z naruszeniem przepisów prawa pracy. W sprawie sporne pozostawało również, czy pozwany naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Sąd I instancji wskazał, że powódka upatrywała zasadności roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w kwalifikowaniu zawartej umowy na czas określony, jako umowy zawartej na czas nieokreślony. W konsekwencji kluczowym dla rozstrzygnięcia sprawy jest kwestia charakteru prawnego umowy o pracę zawartej między stronami, biorąc pod uwagę fakt, że powódka była zatrudniona przez pozwanego początkowo na podstawie jednej umowy zawartej na okres próbny i dwóch umów na czas określony, z których dwie pierwsze były zawarte na okres 1 roku, a ostatnia umowa była zawarta na 2 lata z możliwością dwutygodniowego wypowiedzenia. Na wstępie wskazać należy, iż zgodnie z art. 25 kp umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy (§ 1 zdanie 1). Każda z umów, o których mowa w § 1, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy (§ 2). Z kolei z treści art. 353 1 kc w zw. z art. 300 kp wynika, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego.

Reasumując Sąd ten podniósł, że umowy o pracę zawarte na czas określony są przewidzianym w prawie pracy typem zatrudnienia. Przepisy prawa pracy określają konsekwencje zawarcia wielu umów tego rodzaju (art. 25¹ kp). W judykaturze i doktrynie za ugruntowany przyjmuje się pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 roku, sygn. akt III ZP 52/97, zgodnie z którym „standardem prawa pracy jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika. Instytucja umowy terminowej stanowi więc wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy”. Oznacza to, że umowy terminowe nie mogą być wykorzystywane jedynie dla umożliwienia pracodawcy rozwiązania umowy o pracę z pominięciem rygorów związanych z wypowiedzeniem umów na czas nieokreślony. Zawarcie długoterminowej umowy o pracę celem uniknięcia podporządkowania się przepisom związanym z wypowiedzeniem umowy o pracę pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudniania terminowego i z zasadami współzycia społecznego. W sytuacji, gdy strony umowy o pracę, już w momencie jej zawierania, określają dłuższy czas jej trwania i możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia, umowa ta jest niezgodna z celem umowy o pracę na czas określony wynikającym z art. 25 kp, art. 30 § 1 pkt 4 kp., art. 33 kp, a co za tym idzie – ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa stron stosunku pracy do wyboru rodzaju umowy o pracę. Naruszenie zasad współzycia społecznego przejawia się w tym, że pracodawca – a więc podmiot dominujący na rynku pracy – narzuca słabszej stronie stosunku pracy zawarcie umowy na czas określony, i to na długi okres, ale jednocześnie nie zamierza postępować konsekwentnie do czasu zakończenia tak uzgodnionego okresu trwania umowy w związku z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, co zapewnia mu nieskrępowany mechanizm rozwiązania stosunku pracy (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/o8, niepubl.).

Podsumowując, Sąd Rejonowy wskazał, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 kp). Podkreślił jednak, iż ustawodawca w dacie zawarcia z powódką ostatniej umowy terminowej, która została wypowiedziana, nie narzucił automatyzmu w okresie czasu na jaki umowa terminowa może być zawarta, zaś ocena nadużycia prawa w tym zakresie zależy od konkretnych okoliczności faktycznych.

Sąd meriti wskazał, że wola stron (wynikająca z zasady swobody umów oraz autonomii praw prywatnych) powinna być uwzględniana w pierwszym rzędzie i należyte respektowana przez sąd pracy (jeżeli porozumienie stron nie narusza bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa albo zasad współżycia społecznego ani nie stanowi obejścia prawa - art. 58 k.c. w związku z art. 300 kp, i jednocześnie oświadczenia woli stron nie są dotknięte wadami, co pozwala na ustalenie ich ważności i skuteczności - art. 82-86 kc w związku z art. 300 kp). Godząc się na możliwość rozwiązania za wypowiedzeniem umowy terminowej dłuższej niż sześć miesięcy strony uznają, że będzie to dopuszczalne w razie zaistnienia okoliczności uznanych przez każdą z nich za wymagające takiego wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2009 r, II PK 88/09, niepubl.). Sąd ten podzielił również stanowisko Sądu Najwyższego dopuszczające możliwość zawarcia wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, w przypadku gdy to wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. W przeciwnym razie taki stosunek pracy należy potraktować jak umowę zawartą na czas nieokreślony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317). Tym samym, dochodzi do stwierdzenia nieważności postanowienia dotyczącego rodzaju umowy o pracę (długoterminowej) już w dacie zawarcia umowy o pracę oraz do zastąpienia tego nieważnego postanowienia przez odpowiednie przepisy ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 kp).

W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie nie ma żadnych dowodów do uznania, że zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony od dnia 23 grudnia 2014 roku zmierzało do obejścia zasad współżycia społecznego w zakresie możliwości zawarcia umowy na czas nieokreślony, aby stanowiło to wykorzystanie pozycji pracodawcy i w związku z tym powodowało nieważność umowy w części przewidującej jej terminowe obowiązywanie (art. 58§1 i 2 kc w zw. z art. 300 kp) i skutkowało jej zastąpieniem bezterminowym okresem obowiązywania (art. 18 § 2 kp). Sąd ten stwierdził ponadto, iż w toku postępowania nie ujawniono żadnych powodów uzasadniających uznanie zawartej umowy jako umowy na czas nieokreślony. Umowa została zawarta na okres 2 lat, a więc nie na okres długotrwały, strona pozwana wskazała, że zawierając tego rodzaju umowę miała na względzie to, że była to standardowo zawierana umowa z wszystkimi pracownikami. W ocenie Sądu czas przez jaki powódka pozostawała związana umową o charakterze terminowym nie można uznać za nadmierny z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zatrudnienia terminowego i z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Powódka wiedziała, jaki rodzaj umowy o pracę zawiera, miała świadomość przewidzianego w umowie okresu wypowiedzenia. Sam fakt, iż uważała ona, że z uwagi na wykształcenie i umiejętności pracodawca ma obowiązek zawrzeć z nią umowę bezterminową pozostaje bez jakiegokolwiek znaczenia prawnego. Poza sporem jest bowiem okoliczność, że umowa o pracę i jej warunki są wyrazem woli obu stron stosunku pracy a nie tylko jednej z nich. Nie ma natomiast dowodów, iż pracodawca celowo nadużył prawa zawierając z powódką drugą umowę terminową a nie umowę na czas nieokreślony. Sąd wskazał również, iż umowa o pracę z dnia 22 grudnia 2014 roku była zawierane w specyficznych warunkach pozwanej spółki, a więc po pożarze, który zniszczył część zakładu pracy jak również została zawarta na stosunkowo krótki okres czasu 2 lat. W tym stanie rzeczy zdaniem tego Sądu nieuprawnione jest stwierdzenie, iż zawieranie przez pozwanego umowy terminowej w miejsce umowy bezterminowej powodowane było jedynie interesem pracodawcy. Wobec powyższego Sąd meriti uznał, że strony postępowania łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony, zaś powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony podlega oddaleniu.

W konsekwencji powyższych rozważań, zdaniem Sądu I instancji, pracodawca nie naruszył przepisów dotyczących wypowiedzenia umów o pracę. Sąd Rejonowy w pełni podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 25 lutego 2009 r. (II PK 186/08), a stanowiące, że nie korzysta z ochrony (art. 8 kp) nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony, jeżeli umowa ta została narzucona przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia (art. 33 kp) wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy (OSNP nr 19-20 z 2010 poz. 230) oraz, że zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, ażeby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współżycia społecznego. Strona powodowa, na której spoczywał obowiązek dowodowy (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp), nie wykazała w żaden sposób, aby w dacie zawarcia umowy z powódką istniały jakiegokolwiek konkretne i

obiektywne okoliczności faktyczne, które uzasadniałyby zastosowanie bezterminowej umowy o pracę. Pracodawca ma bowiem prawo do zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony, regulowanej przepisami kodeksu pracy. Nie można zdaniem tego Sądu automatycznie zakładać, iż każda umowa zawarta na czas określony zmierzała do obejścia prawa i pokrzywdzenia pracownika. Przypomnieć w ocenie Sądu meriti należy, iż umowę o pracę zawierają obydwie strony a zatem nie tylko interes pracownika wyznacza rodzaj zawieranego stosunku pracy. To właśnie sformułowana w art. 8 kp klauzula zasad współżycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394). Nie można zdaniem tego Sądu automatycznie stwierdzić, że zawarcie każdej umowy terminowej o długim okresie jej obowiązywania jest niedopuszczalne albowiem wszystko zależy od ustalonego w indywidualnej sprawie stanu faktycznego.

W niniejszym stanie faktycznym powódka zawarła z pozwanym 3 umowy; pierwsza na okres próbny 3 miesięcy, kolejna umowa była zawarta na okres 1 roku i ostatnia na okres 2 lat. Taki sposób postępowania pracodawcy co do metody zatrudniania nie może być zdaniem Sądu Rejonowego uznany samoistnie za nieprawidłowy, prowadzący do wykorzystania swojej pozycji a w konsekwencji nadużycia prawa. Do wykazania okoliczności faktycznych, które mogłyby potwierdzić twierdzenia pozwu o sprzeczności terminowej umowy o pracę z normami współżycia społecznego, wymagane było przeprowadzenie określonego postępowania dowodowego ze strony powodowej, którego zaniechała strona powodowa. Powódka stwierdziła: „W trakcie trwania stosunku nie prowadziłam rozmów w przedmiocie tego, czy otrzymam umowę na czas nieokreślony, sądziłam że ona będzie automatycznie, tak jak w przypadku innych pracowników.”, jednakże powódka w toku procesu nie wykazała, że inni pracownicy w takiej samej sytuacji jak powódka byli zatrudniani na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Należy mieć zdaniem tego Sądu również na uwadze okoliczność, że umowa o pracę z powódką była zawierana ponad 2 tygodnie po pożarze fabryki pozwanego, były to nadzwyczajne okoliczności, trudno było też wymagać od pracodawcy zawierania bezterminowych umów z pracownikami. Niewątpliwie była to nadzwyczajna i trudna sytuacja dla pracodawcy, a mimo tego pozwany zawarł z powódką kolejną umowę o pracę.

W ocenie Sądu I instancji w konsekwencji poczynionych wyżej rozważań stwierdzić należy, że łączący strony stosunek pracy nie podlegał przepisom prawa pracy o umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony. Tym samym pozwany, rozwiązując z A. M. umowę o pracę, nie był zobligowany do wskazywania przyczyny wypowiedzenia. Zgodnie bowiem z art. 30 § 4 kp przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, powinna być wskazana jedynie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Ustawodawca nie przewidział analogicznego obowiązku w przypadku umów o pracę zawartych na czas określony. Samo oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 01 lutego 2016 roku jest zaś w pełni prawidłowe pod względem formalnym, co czyni wniesione powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub odszkodowanie za bezzasadne, co skutkuje jego oddaleniem.

Sąd Rejonowy zważył, że podstawą kolejnego z roszczeń powódki było naruszenie przez pozwanego zasady równego traktowania w zakresie rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia i wynagradzania, warunków awansowania i dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zgodnie z treścią 18^{3a} Kodeksu Pracy, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Zgodnie z treścią art. 18^{3b} § 1 p. 1 kp za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy. Przepis § 2 punkt 4) cytowanego artykułu stanowi jednakże, że zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad

wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek. Naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z powodów uważanych za dyskryminujące, jeżeli jego skutkiem jest między innymi rozwiązanie stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 pkt. 1 kp).

Naruszenie przez pracodawcę zasady niedyskryminacji wobec określonej osoby rodzi po jej stronie prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} kp). Funkcją tego świadczenia jest między innymi 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 (art. 18^{3b} § 1 pkt. 1 kp). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej w sferze zatrudnienia według negatywnych i zakazanych przez ustawę kryteriów. Oznacza to a contrario, że nie stanowi dyskryminacji różnicowanie praw pracowników ze względu na kryteria nieuwzględniane za dyskryminujące (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 256). Wobec powyższego Kodeks Pracy zezwala na pewne odstępstwa od zasady równego traktowania. Jednym z nich, są obiektywne kryteria, którymi może kierować się pracodawca. W przypadku zastosowania obiektywnego kryterium pracodawca jest zwolniony z obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania. W szczególności pracodawca może traktować pracowników w różny sposób ze względu na ich staż pracy. Podstawową, niekwestionowaną zasadą jest, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia spośród wszystkich pracowników zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do redukcji, winny być obiektywne, równe i sprawiedliwe. Podstawowym zaś kryterium jest przydatność pracownika do pracy. Innymi słowy, pracodawca nie ma nieograniczonej swobody doboru pracowników do zwolnienia, a jego uznaniowe działania mogą naruszać w szczególności zasadę niedyskryminacji (art. 11³ kp) oraz równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3a} kp). W judykaturze utrwalony jest pogląd, że o przydatności pracownika do pracy świadczą w szczególności takie kryteria, jak: wykształcenie, staż pracy ogólny i zakładowy, dotychczasowy (nienaganny) przebieg pracy, a także dyspozycyjność, tj. możliwość liczenia nie tylko na obecność pracownika w przewidzianym dla niego, a także – w razie potrzeby – ponadnormatywnym czasie pracy (vide wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 417/99, OSNAPIUS 2001, nr 8, poz. 273, i z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/2000, OSNAPIUS 2002, nr 18, poz. 433). W konsekwencji mając na celu zatrzymanie jak najbardziej wartościowych pracowników, pracodawca może uwzględnić takie kryteria, jak m.in. dotychczasowy staż pracy, posiadane umiejętności i kwalifikacje zawodowe, poziom wykształcenia, dotychczasowy stosunek do obowiązków służbowych, zdolności do współdziałania w zespole oraz liczbę nieobecności z powodu choroby. Skoro bowiem za dyskryminację w zatrudnieniu uważa się niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych kryteriów, natomiast nie stanowi dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² kp, w ocenie Sądu a contrario oznacza to, że nie wzięcie pod uwagę przez pracodawcę wszystkich – powszechnie uznawanych za obiektywne – kryteriów oceny pracownika – prowadzi do dyskryminacji tego pracownika. Przepis art. 18^{3b} § 1 zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 kp), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Art. 18^{3b} § 1 kp zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji, przerzucając ten obowiązek na pracodawcę, który chcąc się uwolnić od odpowiedzialności, musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Według Sądu Najwyższego (postanowienie z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, niepubl.) 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 (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 160).

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 kp dyskryminacja ma zawsze swoją przyczynę w postaci określonych prawnie okoliczności osobistych dotyczących pracownika. Należą do nich płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W orzecznictwie zwraca się uwagę, że dyskryminacja w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 112 kp), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna dyskryminacji. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36). W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 oraz z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98). Uzasadnienie zarzutu dyskryminacji nie może być ogólnikowe, twierdzenia powódki powinny nawiązywać do okoliczności wskazanych przez pracodawcę, jako względy, którymi się kierował różnicując pracowników (art. 18^{3b} § 1 in fine kp - wyrok Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 r., I PK 188/07, niepubl.).

Jak wyżej wskazano, w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt. 2 kp), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 kp). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika. (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r. II PK 82/12). Oczywistym jest, że to na powódce spoczywał ciężar uprawdopodobnienia dyskryminacji stosowanej przez pracodawcę w trakcie zatrudnienia oraz okoliczności wskazujące na to, że pracodawca różnicując pracowników stosował niedozwolone kryterium względem powódki.

Zdaniem Sądu Rejonowego materiał dowodowy zebrany w sprawie nie dał podstaw do uznania, iż rozwiązanie stosunku pracy, warunki zatrudnienia i wynagradzania powódki, warunki awansowania i dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych były spowodowane kryterium dyskryminującym przez pracodawcę. Okoliczności takich powódka w toku postępowania w żaden sposób nie wykazała i nie uprawdopodobniła, a zatem ciężar dowodu okoliczności odmiennych faktycznie nie przerzucił się na stronę przeciwną. Powódka upatrywała przejawów dyskryminacji w zróżnicowaniu wynagrodzenia osób zatrudnionych u pozwanego, jednakże nie potrafiła wyrazić jakie niedozwolone kryterium dyskryminacyjne zastosowała strona pozwana.

Zdaniem tego Sądu do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium. Oznacza to równocześnie, że nie stanowi dyskryminacji zróżnicowanie praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące. Jeżeli pracownik nie potrafi uprawdopodobnić nierównego traktowania (np. przez porównanie swojej sytuacji do sytuacji innych pracowników) ani nie podaje (nie powołuje) jakiegokolwiek niedozwolonego kryterium jako przyczyny nierównego traktowania, to nie jest możliwe przyjęcie, że dyskryminacja

rzeczywiście miała miejsce. Sąd wskazał w tym miejscu, iż podane w pozwie kryteria w postaci wieku powódki i jej małego doświadczenia oraz zatrudnienie na okres próbny a następnie na czas określony (k: 9-10) mają jedynie charakter „hasłowy” i nie znajdują żadnego potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy. Brak wskazania i wykazania kryterium dyskryminacyjnego już samo w sobie powoduje, iż powództwo w tym zakresie nie może zostać uwzględnione.

Niezależnie jednak od powyższego, Sąd Rejonowy wskazał, że jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, strona pozwana nie dopuściła się wobec powódki do nierównego traktowania w zakresie zatrudnienia, również w zakresie wynagrodzenia z uwagi na fakt, że jak wykazało postępowanie dowodowe, powódka w ciągu niespełna 2 lat od czasu zatrudnienia 2- krotnie miała zmieniane stanowisko pracy i 3 - krotnie otrzymała podwyżkę wynagrodzenia. Powódka została bowiem zatrudniona

23 września 2013 r. na stanowisku pracownika ds. zakupów z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2.000 zł, po 3 miesiącach (w grudniu 2013 r.) zatrudnienia powódka otrzymała podwyżkę wynagrodzenia w wysokości 200 zł, a następnie po roku – w grudniu 2014 r. A. M. (1) otrzymała kolejną podwyżkę w wysokości 600 zł łącznie ze zmianą stanowiska pracy na młodszego specjalistę ds. zakupów. Następnie z dniem 01 kwietnia 2015 r. powódka awansowała na stanowisko specjalisty ds. zakupów z kolejną podwyżką wynagrodzenia w wysokości 150 zł – co w konsekwencji spowodowało, że od początku zatrudnienia wynagrodzenie za pracę powódki wzrosło łącznie o 950 zł brutto. Powódka nie wykazała, aby którykolwiek z pracowników był wynagradzany wyżej i awansował szybciej niż powódka.

W zakresie dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje powódka również zdaniem Sądu meriti nie wskazała żadnego kryterium dyskryminacyjnego jakie miałyby stosować pozwany. Wprawdzie powódka nie została skierowana przez pozwanego na szkolenie z zakresu nauki języka angielskiego, jak jednakże potwierdziła sama powódka posiadała znajomość tego języka w stopniu zaawansowanym, z kolei pracodawca podniósł, że szkolenie było skierowane do pracowników, którzy mieli problem z komunikacją w tym języku. Z tych względów wobec braku wskazania kryterium dyskryminacyjnego przez powódkę i te twierdzenia nie zostały przez nią wykazane.

Sąd ten nie dopatrył się również nierównego traktowania w zakresie rozwiązania stosunku pracy z powódką. Strona pozwana w sposób wiarygodny podała jakie przyczyny spowodowały, że pracodawca postanowił rozwiązać z powódką umowę o pracę. Sąd podkreślił, iż w tym postępowaniu nie ocenia zasadności tak sformułowanych podstaw wypowiedzenia (nie przyczyn w rozumieniu art. 45 § 1 kp). Wskazał również, iż nawet powołanie się na nieobecność powódki w pracy z powodu choroby mogły stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca wielokrotnie wskazywał, że pracę powódki oceniał bardzo dobrze pod względem merytorycznym, jednocześnie podkreślał, że nie był w stanie sprostać finansowym żądaniom powódki w zakresie jej wynagrodzenia za pracę, co generowało nieporozumienia między A. M. (1), a jej przełożonymi. Decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką była decyzją przemyślaną i była dokonana po uprzednim zasięgnięciu opinii jej przełożonych. Wobec roszczeniowej postawy powódki i jednocześnie nieumiejętności pracy zespołowej A. M. z innymi pracownikami pracodawca zdecydował zatem o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę.

Sąd Rejonowy podkreślił w tym miejscu, iż już samo sformułowanie „nierówne traktowanie w zatrudnieniu” musi nawiązywać do innych osób zatrudnionych i ich warunków pracy i płacy, aby można na podstawie analizy porównawczej ocenić czy powód był odmiennie traktowany niż pozostali zatrudnieni. Strona powodowa nie dała pod względem dowodowym żadnych możliwości porównawczych, co oznacza niewykonanie obowiązku dowodowego z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp. Samo ogólnikowe powoływanie się na zeznania świadków, bardzo ogólne i nieprecyzyjne co do warunków zatrudniania innych pracowników porównywalnych do powódki (w sprawie przesłuchano osoby zatrudnione na innych stanowiskach niż powódka) nie były wystarczającym materiałem dowodowym do stwierdzenia dyskryminacji powódki w zatrudnieniu (art. 233 §2 kpc). Podobna argumentacja dotyczy zarówno wskazywanych przez powódkę warunków wynagradzania, dostępu do szkoleń, formy zatrudnienia jak i rozwiązania stosunku pracy. Strona powodowa nie przedstawiła do porównania żadnego pracownika pozwanej spółki, który w podobnych sytuacjach co powódka byłby potraktowany nie tylko inaczej ale przede wszystkim „lepiej” niż A. M., co mogłoby wyznaczać dalsze pole do analizy ewentualnego nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie tego Sądu należy wskazać, że powództwo w tym zakresie nie zasługiwało na uwzględnienie zarówno z uwagi na fakt, że powódka nie wskazała niedozwolonego kryterium dyskryminacyjnego, jak również z uwagi na fakt, że nie wykazała również samej dyskryminacji w zakresie warunków pracy, płacy, dostępu do szkoleń i samego rozwiązania stosunku pracy w stosunku do innych pracowników strony pozwanej. Zdaniem Sądu same bowiem twierdzenia powódki jako strony procesu, bez poparcia zarzutów jakimkolwiek obiektywnym materiałem dowodowym, są pozbawione waloru mocy dowodowej (art. 233 § 1 kpc) i nie dają podstaw do uznania, iż pracownik wykazał fakt dyskryminacji. Tym samym zdaniem Sądu meriti powództwo podlegało już z tych względów oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł w oparciu o art. 102 kpc i zasądził od powódki A. M. (1) na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. w K. kwotę 2.000 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Koszty zastępstwa procesowego wg stanu na dzień wniesienia pozwu wynosiły dla poszczególnych roszczeń zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1) - 3) w zw. z § 2 pkt 5) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015.1800. z późn. zm.) wynosiły łącznie kwotę 4.080 zł (360 zł + 120 zł + 3.600 zł). Sąd ten uznał, że w przedmiotowej sprawie zachodziła sytuacja szczególna, uzasadniająca odstępnie od obciążania powódki całością kosztów procesu przegranej w stosunku do pozwanego pracodawcy i zasądził na rzecz pozwanego jedynie częściowy zwrot kosztów postępowania. Zdaniem Sądu bardzo silne subiektywne przekonanie powódki o słuszności swoich żądań przemawiało za zastosowaniem wyjątku od reguły przewidującej obciążenie strony przegranej sprawę kosztami procesu, określonej w art. 102 kpc i zasądzenie od powódki kwoty 2.000 zł odpowiadającej połowie poniesionych przez pozwanego kosztów zastępstwa procesowego. Podkreślił również, iż w chwili obecnej powódka uzyskuje wynagrodzenie na poziomie 3.500zł, a zatem zasądzone pełne koszty procesu stanowiłyby duże obciążenie dla jej utrzymania.

W związku z powyższymi ustaleniami na podstawie powołanych przepisów Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

I. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 6 k.c. w zw. z art. 233 § 2 k.p.c. poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, iż to powódka była zobowiązana wykazać, że przyczyny jej zwolnienia z pracy były pozorne (inne niż wskazała to pozwana w odpowiedzi na pozew), że była dyskryminowana w zatrudnieniu, gdy tymczasem ciężar tego dowodu spoczywał na pozwanej Spółce, gdyż powódka wykazała konkretne przykłady jej dyskryminacji w zatrudnieniu i prawdziwe przyczyny jej zwolnienia z pracy. Powódka upatrywała tej dyskryminacji w zróżnicowaniu wynagrodzenia osób zatrudnionych u pozwanego (kryterium wieku i małego doświadczenia) i w negatywnym stosunku położonych do jej osoby, a szczególnie do jej oczekiwać związanych z podwyżką, którą jej obiecano,

II. nie wyjaśnienie istoty sprawy, do czego przyczyniły się następujące czynności procesowe:

1. uchylanie części pytań kierowanych do świadków np. do K. C. i do B. K., a zmierzających do ustalenia wysokości osiąganego przez nich wynagrodzenia za pracę, co w konsekwencji doprowadziło do tego, że powódka nie była w stanie w oparciu o dostępne jej źródła dowodowe konkretnie -kwotowo wykazać przejawów dyskryminacji w zróżnicowaniu wynagrodzenia osób zatrudnionych u pozwanego, na co pozwoliłoby dopuszczenie przez Sąd pytań pełnomocnika powódki lub dopuszczenie z urzędu dowodu z akt osobowych pracowników pozwanej pracujących w dziale powódki, w których dane dotyczące wynagrodzeń się znajdowały,

2. ustalenie, iż między stronami zawarte były tylko trzy umowy o pracę jest błędne, gdyż powódka miała zawartą kolejną umowę nazwaną aneks do umowy z dnia 22.12.2014r., która według wypracowanej u pozwanej utartej praktyki miała być umową na czas nieokreślony, co powódce dawały odczuć zarówno K. C. jak i B. K.,

3. nie ustalenie dlaczego to tylko powódka, przejęła obowiązki po M. W. (1) (a nie np. wszyscy w dziale pracownicy) skoro miała już własny zakres obowiązków nie pozwalający jej na świadczenie dodatkowej pracy,

4. nie zbadanie dlaczego K. C. i B. K. nie podzieliły na wszystkich pracowników w dziale obowiązków zwolnionej z pracy M. W. (1), a wytypowały do ich wykonywania powódkę przy niezmienionym wynagrodzeniu, niższym od innych pracowników mających mniejszy zakres obowiązków. Sąd dokonał przy tym błędnych ustaleń faktycznych przyjmując, że w lutym 2014r. obowiązki po M. W. (1) zostały podzielone na kilku pracowników mimo, iż w aktach sprawy brak jest dowodu, że ktokolwiek poza powódką te obowiązki przejął,

5. pominięcie okoliczności, że na rozmiar pracy powódki wpływała postawa K. C., która po pożarze w Fabryce poszła na zwolnienie lekarskie, a jej obowiązki przez okres 1 roku przejęła powódka, co uszło uwadze pozwanej i Sądu. Te okoliczności nie były brane pod uwagę przy typowaniu powódki do zwolnienia z pracy,

6. błędne jest ustalenie, że A. O. niezwłocznie po zatrudnieniu przejęła część obowiązków powódki, bowiem uczyniła to dopiero od czerwca 2015r, a obowiązki te polegały na obsłudze serwisów (...), czyli nieznaczącej części obowiązków A. M. (1), która w tym czasie w zamian za rzekome odciążenie obowiązków otrzymała polecenie przeszkolenia kolejno P. P., M. W. (2), E. F., J. K.,

7. nie wyjaśnienie dlaczego to P. P. został skierowany na szkolenie zagraniczne a nie powódka, skoro pracował krócej i przez nią był przeszkolony. Nie wyjaśniono również na jakiej podstawie Sąd zaniechał ustalania wysokości osiąganego przez niego wynagrodzenia i dodatków za udział w takim szkoleniu,

III. błąd w ustaleniach faktycznych, mający wpływ na treść wyroku, a wyrażający się w uznaniu, że zmiana stanowiska w pozwanej Spółce nie zawsze łączyła się z podwyżką wynagrodzenia, gdy tymczasem na przykładzie P. P. i M. W. (2) nie tylko otrzymali oni od razu po zatrudnieniu tytuł młodszego specjalisty, ale również podwyżkę na którą powódka musiała pracować przy dwóch zakresach obowiązków rok czasu,

IV. błąd w ustaleniach faktycznych, mający wpływ na treść wyroku, a wyrażający się w uznaniu, że powódka była jednakowo traktowana płacowo, podczas gdy nie tylko nie zarabiała ona tyle samo co inni pracownicy, tylko mniej ale nie otrzymywała premii (np. za pracę przy odbudowie fabryki, za realizację targetów przygotowywanych w domu, a nie w godzinach pracy), za przeszkolenie innych pracowników za co np. pracownicy działu konwersji taki dodatek otrzymywali,

V. błąd w ustaleniach faktycznych, mający wpływ na treść wyroku, a wyrażający się w uznaniu, że B. K. wystąpiła dla powódki o podwyżkę wynagrodzenia, gdy tymczasem poza gołosłownym oświadczeniem świadka taka sytuacja nigdy nie miała miejsca. Poza obietnicami składanymi powódce przez B. K., które nigdy nie miały pokrycia, powódka nie otrzymała podwyżki bo jej przełożona o to nie wnioskowała i nigdy nie miała takiego zamiaru, a w aktach sprawy brak jest takiego dowodu,

VI. błąd w ustaleniach faktycznych, mający wpływ na treść wyroku, a wyrażający się w uznaniu, że wskazane przez B. K. grupy przyczyn dla których powódka została zwolniona z pracy tj. roszczeniowa postawa powódki (egoistyczna i agresywna), wygórowane wymagania finansowe były rzeczywiste, gdy tymczasem zebrany w sprawie materiał dowodowy tego nie potwierdził. Podczas przesłuchiwania świadkowie nie wskazali że pozostawali z powódką w konflikcie lub że byli w pracy na jakimkolwiek tle nieporozumienia, wręcz przeciwnie również przełożeni oświadczyli że z powódką nie pozostają w żadnym konflikcie,

VII. błąd w ustaleniach faktycznych, mający wpływ na treść wyroku, a wyrażający się w uznaniu, że oczekiwania powódki określone przez świadka B. K. na kwotę 3500 zł to poziom zarobków jakie osiąga osoba zatrudniona na stanowisku kierownika w obszarze logistyki (magazyn, zakupy, logistyka), a nie osoba na stanowisku powódki. Skoro Sąd poczynił takie ustalenia w oparciu o kwestionowane przez powódkę zeznania świadka to dla zachowania

konsekwencji powinien z urzędu zbadać wysokość wynagrodzeń w dziale powódki poczynając od powódki na kierownikach skończywszy.

VIII. błąd w ustaleniach faktycznych, mający wpływ na treść wyroku, a wyrażający się w uznaniu, że pozwana Spółka umożliwiła powódce kontynuowanie studiów i tolerowała to że zwalnia się ona z pracy, gdy tymczasem mimo licznych obowiązków jakie miała powódka i niskiego wynagrodzenia nie była ona zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w piątki tylko aby mieć możliwość uczestniczyć w zajęciach musiała pracę rozpoczynać o godz. 6 rano by wyjść z pracy o 11, a dodatkowe 3 godziny musiała odpracować w tygodniu pracy pracując po godzinach, co ma swoje odzwierciedlenie w listach obecności i rejestrach wyjść i wejść do miejsca pracy(rejestr czasu pracy z kart pracy),

IX. naruszenie przepisów postępowania cywilnego, tj. art. 233 § 1 i 2 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego i wydanie wyroku oddalającego powództwo w całości nie na podstawie całokształtu zebranych w sprawie dowodów tylko ich znikomej części z naruszeniem zasad prawidłowego, logicznego rozumowania, wbrew zasadom wiedzy i doświadczenia życiowego, a polegającej na:

1. uznaniu, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy, warunki zatrudnienia i wynagradzania powódki, warunki awansowani i dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych były spowodowane kryterium dyskryminującym przez pracodawcę, gdy tymczasem świadczą o tym zebrane w sprawie dowody z dokumentów, spójne logiczne i konsekwentne zeznania powódki, a także pośrednio lecz bezkrytycznie ocenione przez Sąd zeznania świadków C. i K.,

2. błędnym uznaniu, że zeznania powódki są tylko w części wiarygodne, gdy tymczasem zeznania te winny być uznane w całości za spójne, logiczne i konsekwentne, gdyż korespondują one z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym i uwypuklają nieprawdziwe i niejasne wypowiedzi świadków zgłoszonych przez pozwaną Spółkę,

3. nie nadaniu żadnej rangi zachowaniu pozwanej Spółki, której świadkowie na przemian nie stawiali się na rozprawę, a przez wielokrotną nieobecność świadka A. ostatecznie nie doszło do jej przesłuchania, co zdaniem powódki świadczy o zamiarze przedłużania postępowania,

4. błędzie w ustaleniach faktycznych, mającym wpływ na treść wyroku, a wyrażającym się w uznaniu, że pracodawca nie stosował wobec powódki niedozwolonego przez ustawę kryterium wytypowania jej do zwolnienia, gdy tymczasem jedynym kryterium wytypowania jej do zwolnienia z pracy była nieuzasadniona niechęć przełożonych do jej osoby, uprzednio wywołana postawą powódki, która miała prawo oczekiwać spełnienia zapewnień pozwanej, co do przedłużenia umowy i podwyżki w zamian za realizację targetów. Dodatkowo przy typowaniu do zwolnienia powódki użyto argumentu, że zachorowała i przebywała na zwolnieniu lekarskim, pomimo iż inni pracownicy tego działu również chorowali i to w okresie kiedy ich dyspozycyjność była najbardziej potrzebna dla ratowania Fabryki,

X. naruszenie przepisów postępowania cywilnego, tj. art. 102 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji gdy zachodzi potrzeba zastosowania zasady słuszności co uzasadnia zachowanie pracowników pozwanej Spółki B. K. i K. C. które dały powody do wytoczenia powództwa.

Biorąc powyższe pod uwagę, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, ewentualnie o nieobciążenie jej kosztami procesu w całości. Nadto wniosła o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z załączonych do apelacji oświadczeń oraz dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków: I. S. i M. S. na okoliczność fałszywych twierdzeń wygłaszanych przez pracowników pozwanej Spółki, składanych przez B. K. obietnic powódce, ukształtowania współpracy między stronami, prawdziwych przyczyn zwolnienia i nierównego traktowania powódki w zatrudnieniu. Oświadczyła jednocześnie, że powołanie w/w dowodów na wcześniejszym etapie postępowania nie było możliwe, gdyż powódka nie mogła liczyć na pomoc ze strony innych zatrudnionych u pozwanego pracowników w tym M. S. i I. S., których oświadczenia w załączeniu przesyła.

Pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie apelacji powódki jako bezzasadnej i zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. Sąd odwoławczy w pełni podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za własne. Za prawidłową należy także uznać ocenę prawną dokonaną przez ten Sąd.

Za całkowicie chybiony należało uznać podniesiony w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c. W myśl powołanego przepisu Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena dowodów polega na ich zbadaniu i podjęciu decyzji, czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Celem Sądu jest dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia.

Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji.

Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy należy wskazać, że w ocenie Sądu Odwoławczego przeprowadzona przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego materiału dowodowego jest w całości logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego. Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej oceny dowodów przyjmując, że pozwana (...) Sp. z o.o. w K., po pierwsze nie naruszyła przepisów kodeksu pracy poprzez zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony z dnia 23 grudnia 2014 r. (na okres 2 lat), a tym samym złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę bez skonkretyzowania przyczyny jej rozwiązania było zgodne z prawem, a po drugie nie naruszyła przepisów kodeksu pracy dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

Apelacja nie może przynieść spodziewanych przez skarżącą skutków procesowych przede wszystkim dlatego, iż umowa o pracę na czas określony z dnia 23 grudnia 2014 r. zawarta przez pozwanego z powódką z możliwością dwutygodniowego wypowiedzenia bezpośrednio po umowie na czas określony z dnia 23 grudnia 2013 r., poprzedzonej umową o pracę na okres próbny z dnia 23 września 2013 r. prawidłowo została uznana przez Sąd Rejonowy jako umowa o pracę na czas określony, której zawarcie nie stanowiło obejścia przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego w świetle przepisów art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 kp.

Sąd Rejonowy powołał się na przepisy art. 25 kp, zgodnie z którym umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy (§ 1 zd. 1). Każda z umów, o których mowa w § 1, może być

poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy (§ 2). Z kolei z treści art. 353 1 kc w zw. z art. 300 kp wynika, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego.

Sąd ten przytoczył także treść art. 30 § 4 kp., zgodnie z którym przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, powinna być wskazana jedynie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony.

Słusznie Sąd I instancji dalej zważył, że ustawodawca w dacie zawarcia z powódką ostatniej umowy terminowej, która została wypowiedziana, nie narzucił automatyzmu w okresie czasu na jaki umowa terminowa może być zawarta, zaś ocena nadużycia prawa w tym zakresie zależy od konkretnych okoliczności faktycznych.

W ślad za Sądem meriti należało uznać, że w sprawie tej nie ma żadnych dowodów pozwalających na uznanie, że zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony od dnia 23 grudnia 2014 roku zmierzało do obejścia zasad współzycia społecznego w zakresie możliwości zawarcia umowy na czas nieokreślony, aby stanowiło to wykorzystanie pozycji pracodawcy i w związku z tym powodowało nieważność umowy w części przewidującej jej terminowe obowiązywanie (art. 58 § 1 i 2 kc w zw. z art. 300 kp) i skutkowało jej zastąpieniem bezterminowym okresem obowiązywania (art. 18 § 2 kp). W toku postępowania nie ujawniono także żadnych powodów uzasadniających uznanie zawartej umowy jako umowy na czas nieokreślony. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy umowa została zawarta na okres 2 lat, a zatem nie na okres nadmierny z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zatrudnienia terminowego i z punktu widzenia zasad współzycia społecznego, wnioskodawczyni wyraziła wspólnie z pozwanym wolę jej zawarcia, a postępowanie dowodowe wykazało, że zawieranie tego rodzaju umów z pracownikami było zgodne z powszechnie przyjętą u pozwanego pracodawcy praktyką, nadto co istotne umowa ta została zawarta w niecodziennych warunkach pozwanej spółki tj. po upływie około

2 tygodni po pożarze, który zniszczył część zakładu pracy. Natomiast strona powodowa, na której spoczywał obowiązek dowodowy (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp), nie wykazała w żaden sposób, aby w dacie zawarcia umowy z powódką istniały jakiegokolwiek konkretne i obiektywne okoliczności faktyczne, które uzasadniałyby zastosowanie bezterminowej umowy o pracę. Powódka sama zresztą zeznała, że w trakcie trwania stosunku pracy nie prowadziła z pozwanym pracodawcą rozmów dotyczących ewentualnego zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, pozostając w przekonaniu, że ją otrzyma automatycznie, tak jak w przypadku innych pracowników, czego jednak nie wykazała.

W tym stanie rzeczy słusznie Sąd I instancji uznał, że pracodawca nie naruszył przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę, bowiem w przypadku umowy o pracę na czas określony nie był zobligowany do wskazywania przyczyny wypowiedzenia umowy, a oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 1 lutego 2016 roku jest prawidłowe pod względem formalnym, co czyni wniesione powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub odszkodowanie za bezzasadne.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie po wtóre dlatego, iż pozwana spółka nie naruszyła zasad równego traktowania w zakresie rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia i wynagradzania, warunków awansowania i dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wnioskodawczyni.

Sąd Rejonowy powołał się na przepis art. 18^{3a} k.p., zgodnie z którym pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Zgodnie z treścią art. 18^{3b} § 1 p. 1 kp za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy. Przepis § 2 punkt 4) cytowanego artykułu stanowi jednakże, że zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego

z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek. Naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z powodów uważanych za dyskryminujące, jeżeli jego skutkiem jest między innymi rozwiązanie stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 pkt. 1 kp). Naruszenie przez pracodawcę zasady niedyskryminacji wobec określonej osoby rodzi po jej stronie prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} kp).

Sąd ten przytoczył słusznie pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym nie stanowi dyskryminacji różnicowanie praw pracowników ze względu na kryteria nieuważane za dyskryminujące (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 256). Podstawowym zaś kryterium doboru pracowników do zwolnienia jest przydatność pracownika do pracy, o której świadczą w szczególności takie kryteria, jak: wykształcenie, staż pracy ogólny i zakładowy, dotychczasowy (nienaganny) przebieg pracy, zdolność do współdziałania w zespole a także dyspozycyjność, tj. możliwość liczenia nie tylko na obecność pracownika w przewidzianym dla niego, a także – w razie potrzeby – ponadnormatywnym czasie pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 417/99, OSNAPiUS 2001, nr 8, poz. 273, i z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/2000, OSNAPiUS 2002, nr 18, poz. 433).

Sąd meriti prawidłowo zauważył, że przepis art. 18^{3b} § 1 kp zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 kp), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne.

Zważywszy na przedmiot sprawy, to na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży jednak obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) okoliczności faktycznych, które uprawdopodobniają nie tylko fakt rozwiązania z powódką umowy o pracę, który zresztą jest niesporny, ale także to, że odmienne gorsze względem innych pracowników potraktowanie powódki było spowodowane niedozwoloną przyczyną (art. 18 3b § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 18 3a § 1 k.p.). W sprawie o dyskryminację dochodzi bowiem, tak jak już wyżej podniesiono - do zmiany rozkładu ciężaru dowodu, a modyfikacja w tym zakresie, określona w art. 18 3b § 1 k.p., polega na zwolnieniu pracownika z konieczności udowodnienia twierdzeń o jego dyskryminacji. Pracownik powinien jednak wskazać fakty, uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, i wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami. W niniejszej sprawie powódka powinna była zatem powołać takie okoliczności, które świadczyłyby nie tylko o odmiennym, ale i gorszym potraktowaniu jej względem ogółu pracowników, na podstawie przyjętego przez pracodawcę określonego, niedopuszczalnego prawem kryterium, tj. np. z powodu wieku, czy niepełnosprawności. Dyskryminacja bezpośrednia zachodzi bowiem wtedy, kiedy pracownik był, jest lub mógłby być potraktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18 3a § 3 k.p.). Dyskryminacja, w odróżnieniu od nierównego traktowania oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość.

Jeżeli pracownik nie potrafi uprawdopodobnić nierównego traktowania (np. przez porównanie swojej sytuacji do sytuacji innych pracowników) ani nie podaje (nie powołuje) jakiegokolwiek niedozwolonego kryterium jako domniemanej przyczyny nierównego traktowania, to nie jest możliwe przyjęcie (w procesie cywilnym), że dyskryminacja rzeczywiście miała miejsce. W postanowieniu SN z 24 maja 2005 r., II PK 33/0512, stwierdzono, że „na zainteresowanym pracowniku spoczywa obowiązek wskazania odmiennego ukształtowania jego statusu, tak aby pracodawca mógł następnie dowodzić, że owo zróżnicowanie nie miało dyskryminacyjnego charakteru. Nie sposób bowiem na serio wymagać od pracodawcy, aby potykał się z subiektywnym poczuciem jakiejś, choćby całkowicie wymagowanej, dyskryminacji i próbował każdemu pracownikowi, w tym także trapijonemu zawyżoną samooceną własnej wartości na rynku pracy, wykazywać z góry, że nie dopuścił się wobec niego jakiegokolwiek aktu dyskryminacyjnego.

W ocenie Sądu Okręgowego trafnie Sąd I instancji uznał, że materiał dowodowy zebrany w sprawie nie pozwolił na uznanie, iż rozwiązanie stosunku pracy, warunki zatrudnienia i wynagradzania powódki, warunki awansowania i dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych były spowodowane kryterium dyskryminującym przez pracodawcę.

Również zdaniem Sądu Okręgowego okoliczności takich powódka w toku postępowania w żaden sposób nie wykazała i nie uprawdopodobniła, a zatem ciężar dowodu okoliczności odmiennych faktycznie nie przerzucił się na stronę przeciwną. Powódka upatrywała przejawów dyskryminacji w zróżnicowaniu wynagrodzenia osób zatrudnionych u pozwanego, jednakże po pierwsze nie potrafiła wyrazić i wykazać jakie niedozwolone kryterium dyskryminacyjne zastosowała strona pozwana (powołane w pozwie kryteria w postaci wieku, małego doświadczenia oraz zatrudnienia na okres próbny, a następnie na czas określony powódki nie znalazły odzwierciedlenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym), po drugie natomiast nie potrafiła wskazać pracowników pozwanego względem których była dyskryminowana tj. pracowników pozwanego wykonujących jednakową lub jednakowej wartości pracę otrzymujących wysokość wynagrodzenia, przeszerogowanie na inne stanowisko (awansowanie) lub dostęp do szkolenia na warunkach korzystniejszych od powódki, czy nieuwzględnionych do wypowiedzenia na warunkach mniej korzystnych od niej.

Niezależnie od powyższego, w ślad za Sądem Rejonowym, w ocenie Sądu Okręgowego należało uznać, że materiał dowodowy zebrany w sprawie dał podstawy do uznania, że strona pozwana nie dopuściła się wobec powódki nierównego traktowania w zakresie zatrudnienia, w tym w zakresie wynagrodzenia i awansowania bowiem powódka w ciągu niespełna 2 lat od czasu zatrudnienia 2- krotnie miała zmieniane stanowisko pracy i 3 - krotnie otrzymała podwyżkę wynagrodzenia (zatrudniona w dniu 23 września 2013 r. na stanowisku pracownika ds. zakupów z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2.000 zł, po 3 miesiącach, tj. w grudniu 2013 r. otrzymała podwyżkę wynagrodzenia w wysokości 200 zł, po roku, tj. w grudniu 2014 r. otrzymała kolejną podwyżkę w wysokości 600 zł łącznie ze zmianą stanowiska pracy na młodszego specjalistę ds. zakupów, a z dniem 1 kwietnia 2015 r. awansowała na stanowisko specjalisty ds. zakupów z kolejną podwyżką wynagrodzenia w wysokości 150 zł a zatem od początku zatrudnienia wynagrodzenie za pracę powódki wzrosło łącznie o 950 zł brutto). Powódka pomimo podnoszenia powyższych okoliczności przez pracodawcę i zgłoszenia wniosków dowodowych nie próbowała obalić powyższych tez, wykazując przed Sądem Rejonowym, że inni pracownicy byli wynagradzani wyżej i awansowali szybciej niż ona.

Także w zakresie dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje strona pozwana wykazała, że nie dopuściła się względem powódki nierównego traktowania w zakresie zatrudnienia bowiem mimo, iż powódka nie została skierowana przez pozwanego na szkolenie z zakresu nauki języka angielskiego, posiadała ona znajomość tego języka w stopniu zaawansowanym (co sama potwierdziła), a szkolenie było skierowane do pracowników, którzy mieli problem z komunikacją w tym języku (co wynika z ustaleń). Natomiast pracownik P. P. został skierowany na wyjazd na szkolenie w Niemczech w zakresie nauki nowego systemu, jako jedyny z pracowników pozwanej, gdyż szkolenie było związane z pracą nowego działu etykiet, do którego został skierowany. Powódka zatem nie wykazała także swoich twierdzeń dotyczących dyskryminacji w zakresie dostępu do szkoleń.

Podobnie w zakresie rozwiązania stosunku pracy z powódką strona pozwana wykazała przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę. Jakkolwiek nie podlegają te przyczyny ocenie Sądu pod kątem ich zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 kp, to Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że nawet nieobecności powódki w pracy z powodu choroby mogły stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Jak wynika z materiału dowodowego praca powódki była oceniana bardzo dobrze pod względem merytorycznym, jednakże jej wymagania finansowe w zakresie wynagrodzenia za pracę na poziomie znacznie przewyższającym wynagrodzenia pracowników pozwanego zatrudnionych na analogicznych stanowiskach co powódka, powodowały nieporozumienia pomiędzy powódką, a jej przełożonymi. Z ustaleń bezsprzecznie wynika, że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką została podjęta po uprzednim zasięgnięciu opinii jej przełożonych, która potwierdziła roszczeniową postawę powódki i jednocześnie nieumiejętność pracy zespołowej z innymi pracownikami. Poza tym nie można tracić z pola widzenia, że strony

wiązała umowa o pracę zawarta na czas określony, dopuszczająca rozwiązanie umowy o pracę za 2 – tygodniowym wypowiedzeniem umowy o pracę bez konieczności wskazywania na piśmie przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

Słusznie Sąd Rejonowy zważył, że powódka nie wskazując osób względem których była dyskryminowana, nie wykonała ciężącego na niej obowiązku uprawdopodobnienia nierównego traktowania (np. przez porównanie swojej sytuacji do sytuacji innych pracowników). Powódka na bardzo dużym poziomie ogólności i w sposób nieprecyzyjny powoływała się na zeznania świadków co do warunków zatrudniania innych pracowników porównywalnych do powódki. W sprawie jednak przesłuchano w charakterze świadków pracowników pozwanego, z których zeznań wynika, że powódka była wynagradzana i awansowała w podobny sposób co pozostali pracownicy pozwanego zatrudnieni na tych samych stanowiskach (tj. że umowa na czas nieokreślony była ewentualnie zawierana z pracownikami dopiero po drugiej umowie na czas określony). Powódka nie wykazała natomiast tezy przeciwnej, tj. że inni pracownicy byli zatrudniani na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, bezpośrednio po pierwszej umowie o pracę na czas określony. Podobnie w przypadku wskazywanych przez powódkę warunków wynagradzania, dostępu do szkoleń jak i rozwiązania stosunku pracy, strona powodowa nie przedstawiła do porównania żadnego pracownika pozwanej spółki, który w podobnych sytuacjach co powódka byłby potraktowany nie tylko inaczej ale przede wszystkim „lepiej” niż powódka. Tym samym twierdzenia powódki prawidłowo Sąd meriti uznał za pozbawione waloru mocy dowodowej (art. 233 § 1 kpc).

Wobec powyższego, nie można zgodzić się za zarzutami skarżącej, iż Sąd Rejonowy w powyższym względzie przeniósł ciężar dowodowy w tym zakresie na powódkę z naruszeniem art. 6 k.c. Zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W praktyce sądowej oraz doktrynie prawniczej wskazuje się, że fakty prawotwórcze musi udowodnić strona, która na ich podstawie twierdzi o istnieniu praw czy obowiązków, a fakty prawotamujące czy prawoniweczące musi udowodnić strona, która z nich wywodzi swoje twierdzenie o nieistnieniu praw czy obowiązków. Zwykle ciężar dowodu faktów prawotwórczych spoczywa na powodzie, a pozostałych na pozwanym, bywają jednak sytuacje odwrotne - np. w przypadku powództwa o ustalenie nieistnienia stosunku prawnego, gdy powód twierdzi, że zdarzenie, w wyniku którego stosunek ten miałby powstać, nie istniało lub nie wywołało skutku albo w przypadku powództwa o uchylenie uchwały walnego zgromadzenia spółdzielni o wykluczeniu członka, gdy powód twierdzi, że nie istniały przyczyny wykluczenia (tak wyr. SN z 16.4.1980 r., I PR 15/80, L.). Podkreślenia wymaga również, że warunkiem zastosowania przez sąd reguły ciężaru dowodu jest stwierdzenie, czy udowodniono fakty, z których strona wywodzi skutki prawne. Prawidłowe stosowanie tej reguły wymaga uwzględnienia podziału dowodów na dowody główne, dowody przeciwieństwa i dowody przeciwne. Przy czym dowód główny to dowód jakiegoś twierdzenia, zaś dowód przeciwieństwa i dowód przeciwny zmierzają do obalenia twierdzeń, z których strona przeciwna wywodzi skutki prawne. Dowód przeciwieństwa polega na udowodnieniu negacji twierdzeń przeciwnika (wykazaniu ich fałszywości), natomiast dowód przeciwny polega jedynie na wykazaniu, że twierdzenia przeciwnika są wątpliwe (nie zostały udowodnione; ich prawdziwości lub fałszu nie da się ustalić na podstawie zebranych materiałów dowodowych). Udany dowód przeciwny oznacza, że przeciwnik nie przeprowadził skutecznie dowodu głównego. Dowód każdego faktu prawnego (zarówno prawotwórczego, jak i pozostałych) jest dowodem głównym. Strona, która kwestionuje istnienie faktu prawnego może posłużyć się dowodem przeciwnym (zarówno wówczas, gdy fakt prawny został udowodniony, jak i wtedy, gdy przepisy pozwalają go przyjąć bez dowodu). Ponieważ nie spoczywa na niej ciężar dowodu, nie musi ona dowodzić przeciwieństwa faktu prawnego (por. E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), Kodeks cywilny. Komentarz. Wyd. 6, Warszawa 2014).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, stwierdzić trzeba, że w sytuacji, gdy powódka nie uprawdopodobniła nierównego traktowania (np. przez porównanie swojej sytuacji do sytuacji innych pracowników, nie wskazała osób, z którymi można by porównać jej sytuację), to mają na względzie, że pozwana przedstawiła wiarygodne dowody na to, iż powódka nie była przez nią dyskryminowana w zatrudnieniu (wykazując, że przy ewentualnym różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi kryteriami), to apelująca aby obalić te twierdzenia powinna przedstawić dowód, który przynajmniej poddałby te twierdzenia pod wątpliwość, co jednak w rozpoznawanej sprawie nie miało miejsca.

Z tych samych względów nie mógł się ostać zarzut nierozpoznania sprawy co do jej istoty. Sąd I instancji bowiem w sposób właściwy przeprowadził postępowanie dowodowe, a w wyniku wszechstronnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych. Postępowanie pierwszoinstancyjne doprowadziło do wyjaśnienia wszelkich okoliczności faktycznych potrzebnych do oceny zasadności roszczenia.

Wbrew zarzutowi apelującej sprawa została rozpoznana co do istoty. Zarzut ten sprowadzał się do kwestionowania dokonanej przez Sąd I instancji oceny materiału dowodowego, a więc w istocie stanowił powielenie zarzutu naruszenia przepisu prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 k.p.c. Wskazać należy, że oceny, czy sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego stanowiących podstawę rozstrzygnięcia, nie zaś na podstawie ewentualnych wad postępowania wyjaśniającego. Niewyjaśnienie okoliczności faktycznych, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy nie jest równoznaczne z nierozpoznaniem istoty sprawy (por. wyrok SN z dnia 22 kwietnia 1999 r., II UKN 589/98, OSNP 2000, nr 12, poz. 483).

W pierwszej kolejności należało ustosunkować się do zarzutu powódki polegającego na uchylaniu części pytań kierowanych do świadków np. do K. C. i B. K., a zmierzających do ustalenia wysokości osiąganego przez nich wynagrodzenia za pracę, co w konsekwencji doprowadziło do tego, że powódka nie była w stanie w oparciu o dostępne jej źródła dowodowe konkretnie - kwotowo wykazać przejawów dyskryminacji w zróżnicowaniu wynagrodzenia osób zatrudnionych u pozwanego, na co pozwoliłoby dopuszczenie przez Sąd pytań pełnomocnika powódki lub dopuszczenie z urzędu dowodu z akt osobowych pracowników pozwanej pracujących w dziale powódki, w których dane dotyczące wynagrodzeń się znajdowały. Wskazać należy, że z oglądu akt sprawy wynika, że w treści protokołów nie odnotowano zapisów o uchylaniu pytań, czy kwestionowaniu przez stronę powodową zeznań świadków, w tym zakresie nie wnoszono także o sprostowanie protokołu – tego typu zastrzeżenia pojawiły się dopiero w treści apelacji.

Kolejny zarzut powódki dotyczący ustalenia, iż między stronami zawarte były tylko trzy umowy o pracę jest błędne, gdyż powódka miała zawartą kolejną umowę nazwaną aneks do umowy z dnia 22 grudnia 2014 r., która według wypracowanej u pozwanej utartej praktyki miała być umową na czas nieokreślony, co powódce dawały odczuć zarówno K. C. jak i B. K., również nie zasługuje na uwzględnienie. Zważyć bowiem należy, że powódka jak wynika z dokumentów bez wątpienia miała zawarte z pracodawcą kolejno trzy umowy o pracę: pierwszą na 3 miesięczny okres próbny, drugą na czas określony (1 rok) i trzecią na czas określony (2 lat). Natomiast wspomniany aneks do umowy o pracę został zawarty przez strony w trakcie obowiązywania ostatniej umowy o pracę na czas określony i zmieniał warunki płacy - podwyższając wynagrodzenie powódki zgodnie z ustaleniami stron o kwotę 150 zł brutto miesięcznie. Nie sposób tego aneksu uznać za umowę o pracę skoro został przez strony podpisany w trakcie trwania umowy o pracę. Tym bardziej, że zgodnie z wypracowaną praktyką u pozwanego pracodawcy, ewentualne zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony następowało dopiero po dwóch umowach terminowych, a jedynie sporadycznie po pierwszej umowie terminowej. Zwrócić należy także uwagę na użyte przez powódkę dość sugestywne i mało konkretne sformułowanie, że przełożone dawały jej „odczuć”, że będzie z nią zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. Nie można opierać się w tym zakresie na przypuszczeniach, a tak było w przypadku powódki, która sama przyznała, że rozmów w zakresie zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony z pracodawcą nie podejmowała, uznając, że zmiana formy zatrudnienia należy jej się w trybie automatycznym. Powódka nie zgłaszała przy tym skutecznych wniosków dowodowych w zakresie przyczyn, dla których umowa zawarta z nią powinna mieć charakter umowy na czas nieokreślony, a w aktach sprawy brak zapisów o oddaleniu ewentualnych wniosków dowodowych.

Również zarzut powódki w zakresie nieustalenia, dlaczego to tylko powódka, przejęła obowiązki po M. W. (1) (a nie np. wszyscy w dziale pracownicy) skoro miała już własny zakres obowiązków nie pozwalający jej na świadczenie dodatkowej pracy, jest bezzasadny. Po pierwsze powódka nie zgłaszała jakichkolwiek środków dowodowych celem wykazania dlaczego tylko jej przekazano powyższe obowiązki, w sytuacji gdy jej zakres obowiązków był wystarczający w ramach jej wymiaru czasu pracy. Po drugie z materiału dowodowego wynika, że w początkowym okresie zatrudnienia powódka była przyuczana do pracy przez swoją przełożoną, a także innych pracowników działu sprzedaży, w tym M. W. (1), niepobierających z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia. Logicznym w ocenie Sądu

Okręgowego jest, że biorąc pod uwagę racjonalną potrzebę zachowania prawidłowej organizacji pracy u pozwanego pracodawcy, po wstępnym przyuczeniu już po zmianie jej stanowiska pracy przejęła część obowiązków już wdrożonego do pracy pracownika, następnie szkoliła nowego pracownika – A. O., która ostatecznie również przejęła część obowiązków powódki. Zachowanie pracodawcy należy zatem uznać za racjonalne.

Na uwzględnienie nie zasługuje kolejny zarzut powódki dotyczący niezbadania, dlaczego K. C. i B. K. nie podzieliły na wszystkich pracowników w dziale obowiązków zwolnionej z pracy M. W. (1), a wytypowały do ich wykonywania powódkę przy niezmienionym wynagrodzeniu, niższym od innych pracowników mających mniejszy zakres obowiązków i dokonaniu przy tym błędnych ustaleń faktycznych polegających na przyjęciu, że w lutym 2014r obowiązki po M. W. (1) zostały podzielone na kilku pracowników mimo, iż w aktach sprawy brak jest dowodu, że ktokolwiek poza powódką te obowiązki przejął. Skoro powódka kwestionowała w toku postępowania przed Sądem Rejonowym powyższe okoliczności ustalone w oparciu o dowód z zeznań świadków zgłoszonych przez pozwaną, winna w ocenie Sądu powołać środki dowodowe celem wykazania przeciwnych okoliczności, czego nie uczyniła.

Również niezasadny jest zarzut dotyczący pominięcia okoliczności, że na rozmiar pracy powódki wpływała postawa K. C., która po pożarze w fabryce poszła na zwolnienie lekarskie, a jej obowiązki przez okres 1 roku przejęła powódka, co uszło uwadze pozwanej i Sądu. Te okoliczności nie były brane pod uwagę przy typowaniu powódki do zwolnienia z pracy. Wskazać w tym miejscu należy, że z materiału dowodowego wynika, że K. C. nie przebywała na zwolnieniu lekarskim, a powódka tezy przeciwnej nie próbowała nawet dowodzić.

Także i zarzut polegający na błędnym ustaleniu, że A. O. niezwłocznie po zatrudnieniu przejęła część obowiązków powódki, bowiem uczyniła to dopiero od czerwca 2015 r., a obowiązki te polegały na obsłudze serwisów (...), czyli nieznacznej części obowiązków A. M. (1), nie zasługuje ze względów wskazanych już wyżej – braku dowodzenia przez powódkę tych okoliczności. W sprawie nie ustalono zresztą jak twierdzi powódka, że A. O. obowiązki powódki przejęła niezwłocznie po zatrudnieniu, lecz ustalono, że zatrudniono ją w marcu/kwietniu 2015 r., a dopiero po jej wdrożeniu przez powódkę przejęła część obowiązków powódki.

Zarzut nie wyjaśnienia dlaczego to P. P. został skierowany na szkolenie zagraniczne, a nie powódka, skoro pracował krócej i przez nią był przeszkolony oraz nie wyjaśnienia na jakiej podstawie Sąd zaniechał ustalania wysokości osiąganego przez niego wynagrodzenia i dodatków za udział w takim szkoleniu jest także bezzasadny. W powyższym zakresie powódka nie składała żadnych wniosków dowodowych, a w sprawie poczyniono ustalenia w tym zakresie, oraz pracodawca wyjaśnił wszystkie aspekty związane z udziałem w szkoleniu językowym, które było przeznaczone dla osób posiadających niewystarczający poziom znajomości języka angielskiego a powódka sama przyznała, że posiada znajomość tego języka w stopniu bardzo dobrym.

Na uwzględnienie nie zasługują także wszelkie pozostałe zarzuty wnioskodawczyni, dotyczące w jej ocenie błędnych ustaleń faktycznych związanych z zasadami podwyżek wynagrodzeń w spółce i wysokości wynagrodzeń konkretnych pracowników spółki, które szczegółowo opisała w uzasadnieniu apelacji. Powódka, co istotne w toku postępowania przed Sądem I instancji, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego z inicjatywy pozwanej spółki, tj. po przesłuchaniu świadków, nie zgłaszała absolutnie żadnych wniosków dowodowych w celu wykazania okoliczności przeciwnych, niż te - wynikające z zeznań świadków i przedstawiciela pozwanej. Przynajmniej skoro kwestionowała zeznania świadków w zakresie warunków wynagradzania, awansowania, czy też dostępu do szkoleń, miała prawo do wykazania okoliczności przeciwnych, czego nie uczyniła. Dopiero w postępowaniu przed Sądem II instancji, skarżąca wносиła o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków i oświadczeń pracowników na powyższe okoliczności. Sąd Okręgowy na podstawie art.381 kpc pominął jednak te dowody, uznając, że apelująca mogła je zgłosić w postępowaniu przed Sądem I instancji, tym bardziej, że nie uprawdopodobniła, że potrzeba powołania się na nie wyniknęła później.

Istotą przepisu art.381 kpc jest bowiem dyscyplinowanie stron procesowych, zobowiązanie ich do powoływania wszystkich znanych dowodów przed sądem pierwszej instancji pod rygorem ich pominięcia w instancji odwoławczej, co ma zapewnić realizację ważnych zasad procesowych tj. koncentracji dowodów i sprawności postępowania (por.

np. uzasadnienie wyroku SN z dnia 7 listopada 1997 r. II CKN 446/97 OSNC 1998 r., z. 4, poz. 67; postanowienie SN z dnia 19 lutego 2002 r. IV CK 3/02). Skorzystanie przez sąd drugiej instancji z uprawnienia określonego w art. 381 kpc wymaga dokonania uprzedniej, łącznej, kumulatywnej oceny wystąpienia dwóch, ale odrębnych ustawowych przesłanek określonych powołanym przepisem: możliwości powołania nowych faktów i dowodów już przed sądem pierwszej instancji, oraz później wynikłej potrzeby powołania się na nie.

Powódka natomiast tylko ogólnie wskazała w apelacji, że powołanie dowodów na wcześniejszym etapie nie było możliwe, gdyż nie mogła liczyć na pomoc osób zatrudnionych u pozwanego. Nie jest to w ocenie Sądu II instancji przyczyna pozwalająca na uzupełnienie postępowania dowodowego.

Przerzuceniu ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację w zatrudnieniu na pracodawcę, w sytuacji, gdy inicjuje on postępowanie dowodowe nie oznacza, że proces cywilny traci charakter procesu kontradiktoryjnego. Taki charakter procesu wiąże się natomiast z obowiązkiem strony dowodzenia zgłoszonych twierdzeń celem wyjaśnienia wszystkich okoliczności sprawy, zwłaszcza w przypadku, gdy strony są reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, do sądu natomiast należy dokonanie oceny tego materiału.

Wobec powyższych rozważań, zwłaszcza w aspekcie braku realizacji obowiązku dowodowego powódki - na uwzględnienie nie zasługuje zatem wszelkie zarzuty polegające na naruszeniu przepisów postępowania cywilnego, tj. art. 233 § 1 i 2 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego i wydanie wyroku oddalającego powództwo w całości.

Przechodząc do zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia art. 102 k.p.c. należy stwierdzić, że jest on zupełnie nietrafiony. Sąd odwoławczy w całości podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że w realiach rozpoznawanej sprawy nie wystąpiły szczególne okoliczności by należało nie obciążać powódki kosztami w całości.

Przepis art. 102 k.p.c. stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik procesu i zgodnie z nim w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Jest to rozwiązanie szczególne, wymagające wystąpienia wyjątkowych okoliczności, przy czym sam przepis nie konkretyzuje pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawiając ich kwalifikację sądowi. W doktrynie i judykaturze przyjmuje się, że do „wypadków szczególnie uzasadnionych” należą zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na jego zewnątrz (np. stan majątkowy stron, ich sytuacja życiowa). Ocena sądu, czy zachodzi „wypadek szczególnie uzasadniony”, o którym mowa w art. 102 k.p.c. ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem sądu oraz oceną okoliczności rozpoznanej sprawy. Podstawę do zastosowania art. 102 k.p.c. stanowią konkretne okoliczności sprawy, przekonujące o tym, że w danym przypadku obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby niesłuszne, niesprawiedliwe. Oceniając, czy zachodzi podstawa do zastosowania przepisu art. 102 k.p.c., sąd musi mieć na względzie całokształt okoliczności sprawy.

Odstąpienie od zasady wyrażonej w art. 98 k.p.c. uzasadnia przebieg postępowania. W ocenie Sądu II instancji należy podzielić zapatrywanie wyrażone u podstaw zaskarżonego orzeczenia, iż bardzo silne subiektywne przekonanie powódki o słuszności swoich żądań przemawiało za zastosowaniem wyjątku od reguły przewidującej obciążenie strony przegrywającej sprawę kosztami procesu, określonej w art. 102 kpc i zasądzenie od powódki kwoty 2.000 zł odpowiadającej połowie poniesionych przez pozwanego kosztów zastępstwa procesowego, mając na uwadze uzyskiwane przez nią wynagrodzenie na poziomie 3.500 zł.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 -3 2 i § 2 pkt.5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800 z późn. zm.) w brzmieniu uwzględniającym treść rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku zmieniającego rozporządzenie w

sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2016r., poz. 1668), zasądzając od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.590,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W ocenie Sądu Okręgowego nie zachodziły podstawy do ponownego nieobciążania powódki kosztami procesu za II instancję. Ponownie przypomnieć należy, że przepis art. 102 kpc stanowi wyjątek od tej zasady i jako taki, powinien być stosowany tylko w sytuacjach wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych. Wyznacznikiem zastosowania art. 102 kpc jest występowanie w sprawie szczególnie uzasadnionego wypadku, który nie jest utożsamiany wyłącznie z sytuacją majątkową i życiową strony. Wymieniony przepis, choć nie konkretyzuje pojęcia przypadków szczególnie uzasadnionych, pozostawiając ich kwalifikację sądowi orzekającemu, winien być stosowany wówczas, gdy w okolicznościach danej sprawy obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu przeciwnika byłoby rażąco niezgodne z zasadami słuszności.

Faktem jest natomiast, że powódka ma dobrą sytuację finansową, gdyż obecnie cały czas pracuje i uzyskuje wynagrodzenie w wysokości 3.500 zł.

W orzecznictwie sądowym dotyczącym problematyki wpływu charakteru roszczenia na sposób rozstrzygnięcia o kosztach procesu, konsekwentnie akcentuje się, że nie można przerzucać na drugą stronę procesu ryzyka związanego z błędną oceną przez powoda swego roszczenia, czy wysokości przysługującego mu roszczenia. Strona powodowa występując z konkretnymi żądaniami przeciwko byłemu pracodawcy winna liczyć się z tym, że w przypadku niekorzystnego dla niej rozstrzygnięcia, będzie zobligowana ponieść koszty procesu, tym bardziej, że częściowo nie została już nimi obciążana za postępowanie pierwszoinstancyjne.

Nie można także pomijać, że orzekając o kosztach procesu, sąd bierze pod uwagę koszty poniesione przez obie strony, a na ich wysokość rzutuje m.in. wartość przedmiotu sporu określona przez powoda.

K.W.

Przewodnicząca: Sędziowie: