Sygn. akt ***IV Pa 1/19***

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	***SSO Elżbieta Selwa (spr.)***
Sędziowie:	***SSO Elżbieta Ura*** ***SSO Agnieszka Kowal***
Protokolant:	st. sekr. sądowy Dorota Saj

po rozpoznaniu w dniu 11 kwietnia 2019 r. w Rzeszowie

na rozprawie apelacyjnej

sprawy z powództwa ***M. J.***

przeciwko ***(...) Oddziałowi Terenowemu w R.***

o nagrodę i odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu oraz naruszenie zasady równego traktowania pracowników

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie

z dnia 9 listopada 2018 r. sygn. akt IV P 548/17

I. ***zmienia pkt. I i II zaskarżonego wyroku o tyle, że:***

1. ***zasądza od strony pozwanej (...) Oddziału Terenowego w R. na rzecz powódki M. J. kwotę 10.000 zł (dziesięć tysięcy złotych) tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu z ustawowymi odsetkami od dnia 9 lutego 2018r. do dnia zapłaty,***

2. ***zasądza od strony pozwanej (...) Oddziału Terenowego w R. na rzecz powódki M. J. kwotę 1.350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w części dotyczącej zasądzonego roszczenia, a w pozostałej części nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej,***

II. ***dalej idącą apelacje oddala,***

III. ***zasądza od strony pozwanej (...) Oddziału Terenowego w R. na rzecz powódki M. J. kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego***

w postępowaniu apelacyjnym i nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w części dotyczącej orzeczenia o oddaleniu apelacji. -

SSO Elżbieta Ura SSO Elżbieta Selwa SSO Agnieszka Kowal

S ygn. akt IV Pa 1/19

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 listopada 2018r. Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie w punkcie I. oddalił powództwa M. K. i M. J. skierowane przeciwko (...) o zasądzenie od strony pozwanej na ich rzecz sprecyzowanych w pozwach kwot z tytułu nagrody należnej za I półrocze 2017r. oraz z tytułu odszkodowania z powodu bezprawnego naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu oraz zasady równego traktowania pracowników wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty, a także w punkcie II. nie obciążył powódek kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

W tym miejscu należy wyjaśnić, że z uwagi na uprawomocnienie się wyroku wobec powódki M. K. dalsza część uzasadnienie będzie dotyczyła wyłącznie sprawy z powództwa M. J..

Powódka M. J. w swym pozwie podała, że pozostawała w zatrudnieniu w Agencji Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w R. na stanowisku głównego specjalisty oraz, że jej stosunek pracy wygasł na podstawie art. 51 ust. 7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o(...) (Dz.U. 2017/624) Powódka zarzuciła brak kryteriów weryfikacji decyzji o nieprzedstawieniu propozycji dalszej pracy, bowiem przepisy nie zawierają przesłanek merytorycznych, którymi powinien kierować się pracodawca, decydując o tym, czy stosunek pracy z pracownikami A. ustanie poprzez jego wygaśnięcie. Powódka naprowadziła na przysługującą jej ochronę przedemerytalną oraz przytoczyła przepisy o dyskryminacji i równym traktowaniu w zatrudnieniu. Powódka domagała się odszkodowania w kwocie 25.492,32 zł z tytułu bezprawnego naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu oraz naruszenia zasady równego traktowania pracowników. Uzasadniając żądanie zasądzenia nagrody za I półrocze 2017r. powódka wskazała, że przyznanie tego świadczenia zależy od swobodnego uznania pracodawcy, jednakże nie w sposób zupełnie dowolny, a w szczególności niedopuszczalna jest sytuacja gdy pracodawca przyznaje nagrody pewnej grupie pracowników, a innych pomija bez rzeczowego uzasadnienia, chociaż pracowali tak samo, tj. wydajnie i efektywnie, z odpowiednim zaangażowaniem, osiągając bardzo dobre, podobne wyniki jak pozostali, którym nagrody te przyznano. Wobec wykonywania przez nią pracy w sposób zaangażowany nie było podstaw do odmowy przyznania jej nagrody w kwocie 2.281,36 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) w R. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych. Pozwany przyznał fakt zatrudniania powódki w (...) oraz wygaśnięcia jej stosunku w dniu 31 sierpnia 2017 r., wobec nie otrzymania propozycji dalszego zatrudnienia. W ocenie pozwanego, wygaśnięcie umowy o pracę nastąpiło z mocy prawa i jako takie nie może stanowić podstawy roszczeń kierowanych do (...)jako pracodawcy. Pozwany argumentował również, że w okresie, kiedy miało dojść do dyskryminacji w zatrudnieniu (...) nie istniał, a istotne czynności podejmował Pełnomocnik. Dalej podawał, że powódka upatruje nierównego traktowania w zatrudnieniu w braku propozycji zatrudnienia, a taki tok nieuchronnie prowadziłby do przyjęcia istnienia dyskryminacji w odniesieniu do innych pracowników. Odnosząc się do roszczenia o nagrodę za I półrocze pozwany wskazał, że żądane świadczenie było dobrowolne i nie miało charakteru roszczeniowego, albowiem nie zostało ono przyznane powódce. I stąd powództwo w tym zakresie powinno zostać oddalone.

W toku postępowania powódka M. J. wskazywała na dyskryminowanie jej przez pracodawcę ze względu na wiek oraz ze względu na przekonania polityczne związanie z kandydowaniem w wyborach samorządowych i parlamentarnych z list (...).

Wydanie wyroku przez Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie zostało poprzedzone ustaleniami faktycznymi, z których wynika, że powódka M. J. w okresie od dnia 1 maja 1997 r. do dnia 31 grudnia 2012r. była zatrudniona w Agencji Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w R., (...) w P., zaś w okresie od 1 stycznia 2013r. do 31 sierpnia 2017r. w (...) - (...)w P. w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku głównego specjalisty za wynagrodzeniem 8089,94 zł brutto miesięcznie.

(...) powstał 1 września 2017 r. na mocy ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. o (...) (Dz. U. 2017/623). W tym też terminie przestały istnieć dwie agencje rolne: Agencja Rynku Rolnego i Agencja Nieruchomości Rolnych, których zadania przejął w znacznej części (...). W związku z reorganizacją powyższych podmiotów, minister właściwy do spraw rozwoju wsi powołał Pełnomocnika do spraw utworzenia (...). Prezes Agencji Rynku Rolnego oraz Prezes (...) zostali zobowiązani do przekazania Pełnomocnikowi imiennych wykazów pracowników wraz z podaniem stanowisk pracy, warunków zatrudnienia oraz posiadanych kwalifikacji i stażu pracy, według stanu na dzień przekazania. Pełnomocnik - w terminie do dnia 31 maja 2017 r. - proponował na piśmie zatrudnienie w (...), określając warunki pracy i płacy, w tym miejsce zatrudnienia, wybranym pracownikom (...) oraz pracownikom (...). W ramach tych działań organizacyjnych doszło do redukcji zatrudnienia w nowo powstałym podmiocie o ok. 30 %. Propozycję zatrudnienia w (...) od dnia 1 września 2017 r. otrzymało 69 osób w różnym wieku - od 25 lat do 64 lat. Propozycji zatrudnienia nie otrzymało 27 osób w wieku od 31 lat do 66 lat. Na dzień 31 marca 2017r. w (...) Oddział Terenowy w R. było zatrudnionych 119 osób, na dzień 31 sierpnia 2017r. - 112 osób, zaś w (...) w R. na dzień 31 grudnia 2017r. w zatrudnieniu pozostawało 78 osób.

J. B. (1) został dyrektorem poprzednika prawnego pozwanego w grudniu 2015 r. Do sierpnia 2017 r. współpracował z wicedyrektor J. K. - członkiem partii politycznej (...). Jak ustala Sąd Rejonowy dyrektor J. B. (1), w lutym-marcu 2017 r., przedkładał Pełnomocnikowi listę pracowników A. wraz z podaniem stanowisk pracy, warunków zatrudnienia oraz posiadanych kwalifikacji i stażu pracy (ogólnego i zakładowego), według stanu na dzień przekazania wraz z aktami osobowymi, natomiast nie dokonywał selekcji pracowników pod kątem ich zatrudnienia w (...).

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania Pracowników (...) pracownik może otrzymać nagrodę uznaniową za osiągnięcia w pracy w wysokości ustalanej indywidualnie. Zasady tworzenia funduszu i przyznawania nagród określał załącznik nr 8 regulaminu (§4). Fundusz nagród naliczany jest narastająco za okresy kwartalne roku obrotowego w wysokości 1 % rocznych wpływów uzyskanych przez oddziały terenowe i Biuro Prezesa A.z tytułu rozdysponowania mienia Zasobu Własności Rolnej Skarbu Państwa i udziałów w zyskach jednostek gospodarczych Zasobu oraz spółek prawa handlowego, w których A. jest udziałowcem. Pozwany otrzymał ogólną informację o motywacyjnym charakterze premii, a w konsekwencji dokonał jej wypłaty na rzecz pracowników, którym zaproponowano kontynuację zatrudnienia w (...). Nagrody dostało także dwóch pracowników, którzy nie otrzymali propozycji pracy w (...). Powódka nie otrzymała nagrody za I kwartał 2017 r. ani decyzji o przyznaniu takiej nagrody.

W pismach z dnia 1 grudnia 2017 r. powódka wystąpiła do pozwanego o wypłatę nagrody za I półrocze 2017 r. oraz odszkodowania z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak ustala Sąd Rejonowy powódka aż do chwili wygaśnięcia stosunku nie zarzucała wystąpienia zjawiska jej dyskryminacji ze względu na wiek czy przekonania polityczne. Sąd zaznaczył, że przed Sądem Rejonowym w Rzeszowie pozostaje w toku rozpoznawania sprawa z powództwa powódek M. K., M. J. i innych, przeciwko stronie pozwanej o odszkodowanie za naruszające przepisy prawa wygaśnięcie stosunku pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że przedstawiony stan faktyczny ustalił na podstawie dowodów z dokumentów szczegółowo powołanych w treści uzasadnienia, z zeznań świadka J. B. (2) oraz częściowo zeznań świadków: J. K., S. K., B. K., K. P. a także zeznań powódek M. K., M. J. i zeznań reprezentującego stronę pozwaną J. B. (1). Sąd wyjaśnił, że uznał zeznania świadków J. B. (2) oraz przesłuchanego za stronę pozwaną J. B. (1) za wiarygodne, albowiem treść wypowiedzi świadka oraz strony, stanowiąca wynik podejmowanych przez nich czynności służbowych, pokrywała się z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym w postaci dokumentacji, które łącznie pozwoliły na ustalenie stanu faktycznego. Zdaniem Sądu, zeznania powyższych osób są spójne, wyważone, korelują ze sobą oraz odpowiadają wskazaniom doświadczenia życiowego. Sąd nie dał wiary zeznaniom J. K. w zakresie twierdzeń, że nieotrzymanie

propozycji zatrudnienia przez pracowników było spowodowane ich wiekiem bądź przynależnością lub powiązaniami partyjnymi oraz, że wyłączną decyzję w przedmiocie propozycji zatrudnienia podejmował J. B. (1). Za wiarygodne Sąd uznał także zeznania świadków S. K., B. K. oraz K. P. dotyczące okoliczności związanych z przedstawianiem propozycji pracy w (...), jak również oceny pracy powódek. Zeznania tych świadków odnoszące się natomiast do wystąpienia dyskryminacji ze względu na wiek lub przekonania polityczne podczas doboru pracowników do dalszej pracy w (...) mają charakter wyłącznie subiektywny, wynikają z faktu, że pracownice te również nie otrzymały propozycji pracy i wystąpiły z analogicznymi jako powódki roszczeniami. Z tych względów nie mogły stanowić podstawy dokonanych ustaleń faktycznych. Podobny wniosek dotyczył zeznań powódek M. K. i M. J., których twierdzenia także mają walor subiektywnych, a ponadto wynikają z poczucia pokrzywdzenia sytuacją związaną z ustaniem stosunków pracy.

Przechodząc do oceny prawnej roszczeń zgłoszonych przez powódkę Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności przyznał, iż bezspornym w sprawie pozostawało, że powódka oprócz wynagrodzenia zasadniczego mogła również otrzymywać nagrody pieniężne. Odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd I instancji wskazał, że nagroda jest pieniężnym lub rzeczowym nieobowiązkowym świadczeniem przyznawanym pracownikowi przez pracodawcę i stosownie do art. 105 kp może być przyznawana pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu. Sąd wskazał, że nagroda nie jest uzależniona od spełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od swobodnego uznania pracodawcy, które jest ograniczone jedynie przez obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy. Pracownik nie ma jednak roszczenia o nagrodę poza sytuacją gdy pracodawca przyznał mu już nagrodę i odmawia jej wypłaty. Oceniając roszczenie wywodzone przez powódkę jedynie z art. 105 kp a więc będące bez wątpienia roszczeniem o nagrodę Sąd wskazał, że jej przyznanie było pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy i świadczenie to nie miało charakteru roszczeniowego. W związku z powyższym, powództwa o zasądzenie nagrody za I półrocze 2017r. należało oddalić.

Przechodząc zaś do oceny roszczenia w zakresie odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu oraz zasady równego traktowania, Sąd Rejonowy przypomniał, że M. J. zarzuciła, iż nie przedstawienie jej propozycji pracy w (...) było spowodowane jej wiekiem oraz jej przekonaniami politycznymi i faktem uprzedniego kandydowania w wyborach samorządowych i parlamentarnych z list (...). Sąd I instancji przytoczył treść przepisów art. 18^{3a} § 1 - 4 kp, 18^{3b} § 1 pkt 2 kp i naprowadził, że za dyskryminację w zatrudnieniu uważa się niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania pracowników, określonej w art. 11^2 kp. Dalej Sąd naprowadził, że w przypadku naruszenia zasady równości praw z art 11^2 kp, brak jest regulacji prawnej analogicznej jak w przypadku naruszenia zasady niedyskryminacji (art. 11^3 kp i art. 18^{3d} kp), co jednak nie oznacza wyłączenia możliwości dochodzenia roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z naruszenia zasady równego traktowania pracowników. Wówczas odpowiedzialność ta podlega ukształtowaniu na zasadach ogólnych odpowiedzialności kontraktowej z art. 471 kc w z w. z art. 300 kp (por. wyrok SN z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13). Ingerencja sądu pracy w tę sferę kształtowania treści stosunku pracy wynika w tym przypadku z treści art. 18 § 3 kp (por. ww. wyrok SN z dnia 18 września 2014 r.). Wymaga to jednak stosownego dowodzenia opartego na treści art. 6 kc.

Sąd Rejonowy wskazał że z uwagi na wywodzenie przez powódkę roszczenia z przepisów o zakazie dyskryminacji, powinna była w toku procesu wykazać, ze doszło do jej nierównego traktowania z powodu wieku i przekonań politycznych, co stanowi jedną z przyczyn wymienionych w art. 11^3 kp oraz 18^{3a} § 1 kp. Jednakże w ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie nie zostało to w żaden sposób wykazane.

Sąd orzekający wskazał, że (...) - uprzedni pracodawca powódki zakończyła swój byt na podstawie Przepisów wprowadzających ustawę o (...)z dnia 10 lutego 2017 r. (Dz.U. 2017/624). Zgodnie z art. 46 ust. 1 w/w ustawy (...) z dniem 1 września 2017 r. z mocy prawa wstąpił w ogół praw i obowiązków znoszonej (...), w tym także w

jej wierzytelności i zobowiązania oraz prawa i obowiązki. Sąd przyjął więc, że (...) jako następca prawny (...) jest legitymowany jako strona pozwana w przedmiotowym postępowaniu.

Przytaczając treść art. 49 przepisów wprowadzających ustawę o (...), Sąd wskazał, że minister właściwy do spraw rozwoju wsi, w drodze zarządzenia, powołał Pełnomocnika do spraw utworzenia (...), określając zakres jego zadań oraz sposób ich realizacji i środki niezbędne do ich realizacji. Na podstawie art. 51 tej ustawy, Prezes (...) oraz Prezes (...) przekazali Pełnomocnikowi imienne wykazy pracowników wraz z podaniem stanowisk pracy poszczególnych pracowników, warunków zatrudnienia oraz posiadanych kwalifikacji i stażu pracy, według stanu na dzień przekazania. Pełnomocnik w terminie do dnia 31 maja 2017 r. proponował na piśmie zatrudnienie w (...), określając warunki pracy i płacy, w tym miejsce zatrudnienia pracownikom Agencji Nieruchomości Rolnych. Pracownicy w terminie miesiąca od dnia otrzymania odpowiednio propozycji Pełnomocnika albo Prezesa (...) składali odpowiednio Pełnomocnikowi albo Prezesowi (...) oświadczenie o przyjęciu albo odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia. Pracownicy, którzy złożyli oświadczenie o przyjęciu zaproponowanych warunków zatrudnienia, stali się z dniem 1 września 2017 r. odpowiednio pracownikami (...) albo (...) Dotychczasowy stosunek pracy pracowników (...) i pracowników (...) wygasł w dniu 31 sierpnia 2017 r. w przypadku złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia warunków zatrudnienia zaproponowanych, w przypadku niezłożenia w terminie oświadczenia oraz, jeżeli w terminie do dnia 31 maja 2017 r., nie zostało im zaproponowane zatrudnienie w nowo utworzonym (...). Podstawą do przedstawienia pracownikom (...) i (...) nowych propozycji zatrudnienia były informacje dotyczące stanowisk pracy poszczególnych pracowników, warunków zatrudnienia oraz posiadanych kwalifikacji i stażu pracy.

Sąd Rejonowy przyznał, że prawidłowość zastosowanie przez pozwanego instytucji wygaśnięcia stosunku pracy powódki może budzić wątpliwości, ale ocena prawidłowości postępowania pracodawcy w tym zakresie jest przedmiotem odrębnego postępowania sadowego, w którym także powódka M. J. dochodzi odszkodowania za niezgodne z prawem wygaszenie jej stosunku pracy. Powyższa ocena nie oznacza, że wystąpiła dyskryminacja powódki w zatrudnieniu rodząca prawo do nowych roszczeń odszkodowawczych. Sąd I instancji odwołując się do twierdzeń powódki, wskazał, że wobec niej nie było zjawiska dyskryminacji, aż do dnia nieotrzymania propozycji zatrudnienia po dniu 31 sierpnia 2017 r. , a przez to trudno powiedzieć, kiedy taka sytuacja - delikt miałby wystąpić. Sąd Rejonowy przypomniał, że powódka świadczyła pracę u poprzednika prawnego pozwanego od wielu lat i nigdy nie było przejawów dyskryminacji z powodu wieku czy też przekonań politycznych, w tym także w okresie sprawowania funkcji dyrektora przez J. B. (1). Powódka świadczyła pracę do końca sierpnia 2017 r. i do tamtej pory nie było zjawisk/zdarzeń wskazujących na nierówne traktowanie. Sąd skonstatował, że zdaniem powódki – powinna była otrzymać propozycję zatrudnienia w (...) z uwagi na swoje umiejętności i kwalifikacje zawodowe, natomiast skoro jej nie otrzymała - doszło do jej dyskryminacji z uwagi na wiek i przekonania polityczne.

Sąd I instancji podkreślił, że dyrektor J. B. (1) przez ponad 2 lata współpracował z J. K. - członkiem partii politycznej (...) i przynależność ta nie stanowiła przeszkody w świadczeniu przez nią pracy i to na stanowisku kierowniczym. Skoro J. B. (1) współpracował z nią przez taki okres czasu, tym bardziej nieracjonalne wydaje się założenie, że pozwany miałby się kierować kryterium przekonań, sympatii politycznych w odniesieniu do powódki M. J.. Takie twierdzenie jest dowolne oraz nieudowodnione, oparte jedynie na domysłach. Dodatkowo, wskazywane przez powódkę zmiany polityczne, na jakie się powołuje, zaistniały jeszcze w czasie zatrudnienia w A. tj. do sierpnia 2017 r. tj. po wygraniu wyborów przez partię polityczną (...) w październiku 2015r. co świadczy o braku wymaganej koincydencji czasowej oraz związku przyczynowego. Za zupełnie niewykazane uznał Sąd Rejonowy kryterium wieku jako przesłanki dyskryminacji albowiem propozycji zatrudnienia nie otrzymali pracownicy w różnym wieku - nie jest możliwe zatem sformułowanie w tym zakresie jakiejkolwiek zależności, tym bardziej - nieprawidłowości.

Sąd Rejonowy przyznał, że wobec powódki nie były kierowane zastrzeżenia bądź uwagi dotyczące sposobu wykonywania powierzonych zadań, wprost przeciwnie, przez wiele lat pracy umiejętności, kompetencje i zaangażowanie powódki było oceniane wysoko. Nie oznacza to jednak, że jej wiek czy przekonania polityczne sprawiły, że to nie ona, a inne osoby pozostały w zatrudnieniu. Takie założenie jest oparte na subiektywnym odczuciu i przeświadczeniu powódki, wspieranym przez różne źródła, w tym doniesienia medialne. W konsekwencji, kryterium dyskryminacji nie zostało przez powódki udowodnione a Sąd Rejonowy zauważył też, iż strona pozwana,

na której spoczywał ciężar wykazania, że nie dochodziło z jej strony do dyskryminacji powódek, wykazała to w toku postępowania. Przeprowadzając tzw. przeciwdowód dyskryminacji, Sąd wskazał, że możliwe jest wyprowadzenie wniosku, iż nie ma pewności, że gdyby nie te kwestionowane okoliczności, związane z brakiem przynależności politycznej bądź wiekiem, powódka pozostałaby w zatrudnieniu. Sąd Rejonowy w Rzeszowie raz jeszcze przypomniał, że to na pracowniku wywodzącym roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest traktowany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną. Równocześnie Sąd zaznaczył, że kryteria te należy wskazać w oparciu o uzasadnione przekonanie, wynikające z zaistniałych faktów lub okoliczności oraz, iż mogą być one prawdopodobne, niekoniecznie pewne.

Na marginesie Sąd zauważył, że powódka nie wykazała w żaden sposób wysokości dochodzonego roszczenia oraz przesłanek prowadzących do ustalenia żądanej wysokości odszkodowania.

Mając na uwadze powyższą argumentację, Sąd Rejonowy w Rzeszowie oddalił powództwo M. J. w całości. Orzeczenie o kosztach Sąd Rejonowy uzasadnił treścią art. 102 kpc wskazując m.in. że „szczególnie uzasadniony wypadek" w rozumieniu tego przepisu może zajść, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). Sąd naprowadził też na poczucie krzywdy jakie może odczuwać powódka.

Wyrok Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie, z dnia 9 listopada 2018r., został zaskarżony apelacją powódki M. J. w przedmiocie oddalenia powództwa w zakresie zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki nagrody pieniężnej oraz odszkodowania z tytułu bezprawnego naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, oraz zasady równego traktowania pracowników. Skarżąca zarzuciła wydanemu orzeczeniu:

1. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wydanego wyroku poprzez bezpodstawne przyjęcie, a sprowadzające się do uznania, iż pozwany nie naruszył zasady zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, oraz zasady równego traktowania pracowników wynikających wprost z dyspozycji art. 18^{3a} kp, art. 11^{3} k., 18^{3a} kp, Konstytucji RP tj. art. 32 i 33, oraz ratyfikowanych przez Polskę umów międzynarodowych w tym zakresie, w sytuacji gdy prawidłowa oraz kompleksowa i całościowa ocena zgromadzonego materiału dowodowego w postaci zeznań świadków, oraz przedłożonej dokumentacji w toku procedowania, przede wszystkim z kluczowego dowodu - pisma zawierającego listę osób , którym nie przedstawiono nowych warunków pracy i płacy, jak też w świetle zaistniałych okoliczności w przedmiotowej sprawie dowodzi bezsprzecznie, iż lista na której znalazła się bezpodstawnie powódka została sporządzona ze z góry założonym zamiarem wyeliminowania konkretnych pracowników, a rzetelna jej analiza prowadzi do jednoznacznego wniosku, iż osoby te albo przynależały do różnych partii politycznych innych niż rządząca, albo zostały dyskryminowane z uwagi na wiek - tak jak w przypadku M. J., co prowadzi do jednoznacznej konstatacji, iż istnieje szereg sprzeczności istotnych w ustaleniach poczynionych przez Sąd I Instancji z zebranym w sprawie materiałem polegających na nieuzasadnionym przyjęciu, iż pozwany nie naruszył w/w zasad;

2. obrazę przepisów postępowania mających istotny wpływ na treść wydanego w sprawie wyroku, pod postacią art. 328 § 1 kpc, w zw. z art. 236 kpc., w zw. z art. 227 kpc. i art. 233 kpc:

- poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego skutkującą błędną oceną dowodów poprzez pominiecie i nienadanie właściwego znaczenia zeznaniom świadków: J. K., S. K., B. K., K. P., które to spójnie i logicznie przedstawiły okoliczności uprawdopodobniające twierdzenia powódki, w zakresie dyskryminacji z uwagi na wiek i przynależność partyjną oraz zaistniałe okoliczności przy pominięciu powódki przy wypłacie należnej jej nagrody pieniężnej za pierwsze półrocze 2017r., a których to zeznania, wraz przedłożoną w poczet materiału dowodowego dokumentacją wykluczają bezsprzecznie błędne poczynione już ustalenia Sądu I Instancji w tym

zakresie, a jednocześnie stanowiły wartościowy osobowy dowód dla dalszego właściwego procedowania i wyrokowania w przedmiotowej sprawie;

- poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego skutkującą błędną oceną dowodów poprzez pominiecie i nienadanie właściwego znaczenia całości zeznań J. B. (1), które to Sąd I Instancji przyjął i dał wiarę w pisemnym uzasadnieniu wyroku, jednakże w sposób zupełnie dowolny i wybiórczy, fragmentaryczny pod przyjętą koncepcję wyrokowania, a który to w toku składanych zeznań - po ich rzetelnej lekturze - przyznał wprost, iż wcześniej w (...)/R., miały miejsce przejawy dyskryminacji z uwagi na przynależność partyjna, tylko w innym wymiarze tj. dochodziło do dyskryminacji poprzez usuniecie danego pracownika ze stanowiska lub jego degradacja na niższe, jak też przesuniecie/przeniesienie do innej placówki, co dotyczyło bezpośrednio też jego osoby przed objęciem stanowiska dyrektora, z uwagi na jego konkretna przynależność partyjna w tym czasookresie, inną niż obecnie, a ta okoliczność została zupełnie pominięta przez Sad I Instancji w toku procedowania i wyrokowania, a ponadto Sad I Instancji pominął tak ważna okoliczność dla sprawy, a przyznana także w toku zeznań przez świadka, jak brak powiadomienia powódki, pomimo nałożonego odgórnie w tym zakresie przez związki zawodowe obowiązku poinformowania wszystkich pracowników którym nie przedstawiono nowych warunków pracy i płacy o istnieniu możliwości złożenia odwołania się od tej decyzji, w terminie do końca maja 2017r.;

- poprzez pominięcie przez Sąd I Instancji przeprowadzenia dowodu z zeznań zawnioskowanego świadka przez powódkę tj. w pozwie z dnia 11.12.2017r. w osobie R. W., byłego dyrektora (...)/R., obecnie zatrudnionego na stanowisku radcy prawnego, który to miał zasadniczą wiedzę w zakresie naruszenia zasady zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu w stosunku do powódki, w zakresie okoliczności ujawnionych przez innego świadka J. K., oraz zasady równego traktowania pracowników w (...)/R.;

- poprzez pominięcie przez Sąd I Instancji i nienadanie właściwego znaczenia dowodowi z pisma Biura Prezesa dot. przyznania nagrody dla oddziału (...) R. za I półrocze 2017r od funduszu płac, oraz pisma dyrektora J. B. do biura Prezesa wnioskujące o premię dla zastępców dyr. i gł. księgowego, z których jednoznacznie wynika, iż doszło do dyskryminacji i nierównego traktowania już na etapie przyznawania nagrody za I półrocze 2017r. w stosunku do powódki M. J.;

- poprzez pominięcie przez Sąd I Instancji i nienadanie właściwego znaczenia dowodowi z pisma z Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi - Departament Gospodarki Ziemią z dnia 30.04.2018r. stanowiące odpowiedź na skierowane zapytanie powódki, w zakresie podania przyczyny baraku propozycji nowych warunków pracy i płacy, jak też stanowiącego pisemną kategoryczną odpowiedź kto tak naprawdę dokonywał wyboru i procedował nad finalną listą osób, którym następnie przedłożono nowe warunki pracy i płacy, będącym zaprzeczeniem argumentacji przedstawianej byłym pracownikom A., w stosunku do których tzw. wygaszono stosunek pracy, oraz w którym to piśmie wskazano osoby odpowiedzialne za wybór kandydatów do zatrudnienia w nowo powstałej instytucji tj. w tym przypadku Dyrektor Oddziału Terenowego (...) i (...), które to również potwierdza naruszenie przez pozwanego zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu i naruszenia zasady równego traktowania pracownika - powódki M. J..

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację pozwany (...) wniósł o jej oddalenie jako bezzasadnej i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy w Rzeszowie ustalił i zważył co następuje :

Apelacja powódki M. J. okazała się częściowo uzasadniona, skutkując w tym zakresie wydaniem orzeczenia reformatoryjnego.

Na wstępie jedynie wypadnie wskazać, że postępowanie apelacyjne choć jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Oznacza to, że Sąd II instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia (analogiczne stanowisko w powyższej kwestii zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2012 r., sygn. akt: IV CSK 290/11, LEX nr 1136006). Zatem Sąd odwoławczy bazując częściowo tak na ustaleniach poczynionych przez Sąd Rejonowy oraz czyniąc własne ustalenia na podstawie uzupełnionego materiału dowodowego rozpoznał sprawę jako sąd meriti i doszedł do odmiennej oceny prawnej w szczególności w zakresie roszczenia powódki M. J. o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu.

Przystępując do analizy podniesionych przez powódkę w wywiedzionym środku zaskarżenia zarzutów, należy zauważyć, że sprowadzają się one do kwestionowania poczynionych ustaleń faktycznych oraz obejmują zarzuty naruszenia przepisów postępowania.

Za nieuprawniony Sąd uznał podniesiony w apelacji zarzut naruszenia prawa procesowego, tj. art. 328 §1 kpc w zw. z art. 236 kpc, w zw. z art. 227 kpc. Należy zauważyć, że zaskarżony wyrok nadaje się do kontroli i brak jest podstaw do stwierdzenia, iż doszło do uchybienia art. 328 §2 kpc w sposób jaki skutkowałby – tylko z tego względu - uwzględnieniem wniosków apelacji. Jak zasadnie wywiódł Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 12 sierpnia 2015r. (I ACa 199/15, lex 1797178) - zarzut naruszenia art. 328 § 2 kpc może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych przypadkach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu pierwszej instancji całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania orzeczenia. Taka sytuacja zaś w okolicznościach niniejszej sprawy nie zachodzi, co nie oznacza jednak iż ustalenia faktyczne i rozważania zasługiwały na całkowitą akceptację. Jak wyjaśniał Sąd Apelacyjny w Gdańsku w uzasadnieniu orzeczenia z dnia 15 stycznia 2016 r., (V ACa 598/15, lex 2004585), powołany przepis art. 227 kpc nie może być przedmiotem naruszenia sądu, ponieważ nie jest źródłem obowiązków ani uprawnień jurysdykcyjnych, lecz określa jedynie wolę ustawodawcy ograniczenia kręgu faktów, które mogą być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym. To Sąd ocenia czy dany fakt ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, nie jest związany wnioskami dowodowymi stron, co oznacza, że nie ma obowiązku przeprowadzenia każdego zawnioskowanego dowodu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 29 kwietnia 2016 r. (V ACa 71/16, lex 2061966). Zauważyć dodatkowo należy, że powódka, która była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, po oddaleniu przez Sąd jej wniosków dowodowych w tym w szczególności z przesłuchania świadka R. W., nie zgłosiła zastrzeżeń w trybie art. 162 kpc. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 5 lipca 2016 r. (I ACa 34/16, lex 2106871): "Prekluzja przewidziana w przepisie art. 162 k.p.c. obejmuje swym zakresem wszystkie uchybienia procesowe, w tym także w zakresie postępowania dowodowego i przepis ten znajduje zastosowanie także do postanowień oddalających wnioski dowodowe. Jeśli więc sąd pierwszej instancji wydał postanowienie o oddaleniu wniosków dowodowych, to dla skutecznego powołania się w toku dalszego postępowania na zarzuty, mające treść tego postanowienia podważyć, strona winna zgłosić do protokołu zastrzeżenie. Strona traci uprawnienie do skutecznego zarzucania w apelacji uchybień sądu pierwszej instancji, dotyczących oddalenia wniosków dowodowych, jeśli nie zwróciła na nie uwagi". Powód nie może w związku z powyższym powoływać się na powyższe uchybienie, o czym stanowi zdanie drugie przywołanego przepisu art. 162 kpc. Nie miało miejsca również zarzucane naruszenie art. 236 kpc albowiem jak przyjmuje się w judykaturze, przeprowadzenie dowodu bez wydania postanowienia przewidzianego w tym przepisie nie jest z reguły uchybieniem mogącym mieć wpływ na wynik sprawy, jeżeli - pomimo braku postanowienia dowodowego - okoliczności postępowania pozwalają na przyjęcie w dostatecznie pewny sposób, że zebrany i rozpatrzony materiał dowodowy będący podstawą merytorycznego orzekania podlegał regułom postępowania dowodowego (por. np. wyroki Sądu Najwyższego : z dnia 12 maja 2005 r., III CK 613/04, lex 380929; czy z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 273/11, lex 1226842).

Natomiast Sąd Okręgowy uznał za zasadny zarzut naruszenia art. 233 kpc i poczynienia błędnych ustaleń faktycznych. Jak stanowi przepis art. 233 § 1 kpc - sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynikają wskazania, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz

wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por.m.in.: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2000 r., IV CKN 1097/00, lex 52624, uzasadnienie wyroku z dnia 29 września 2000 r., V CKN 94/00, lex 52589). Ocena mocy i wiarygodności dowodów przeprowadzona w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia, może być skutecznie podważona wówczas, gdy okaże się, że zawiera ona błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności lub gdy jest niepełna. Właśnie takiej niepełności i braku logiki dopatrzył się Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę w postępowaniu odwoławczym.

I. Niewątpliwie bezsporne były w niniejszej sprawie okoliczności związane z przebiegiem zatrudnienia powódki M. J., jak i fakty dotyczące zmian organizacyjnych jakie zaszły u jej pracodawcy tj. w (...)w związku z tworzeniem (...). W tym zakresie wypadnie przypomnieć, że powódka była wieloletnim i doskonale ocenianym pracownikiem A. do jej pracy i kwalifikacji nie było żadnych zastrzeżeń a nagrody i inne pieniężne świadczenia przyznawane pracownikom w latach poprzedzających rok 2017 zawsze były także jej wypłacane.

(...) została zniesiona, a z dniem 1 września 2017r. w ogół jej praw i obowiązków wstąpił(...). Pozostaje więc niewątpliwym, że (...) jako następca prawny (...) jest legitymowany jako strona pozwana w przedmiotowym postępowaniu oraz ponosi odpowiedzialność za zobowiązania jakie wynikają z działań zlikwidowanej A. Bezsprzecznie, przeprowadzona restrukturyzacja wiązała się z ograniczeniem zatrudnienia w likwidowanych A. w tym i (...) o około 30 %. W związku ze zmianami, zarządzeniem nr 10 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z 27 marca 2017r. został powołany pełnomocnik do spraw utworzenia (...), do którego obowiązków należało także wykonywanie czynności określonych w art. 51 ustawy z dnia 10 lutego 2017r. – przepisy wprowadzające ustawę o (...) (Dz. U. 2017/624). Przepis art. 51 stanowił m.in. że : Prezes (...) w terminie 7 dni od dnia wejścia w życie tego przepisu przekazywał Pełnomocnikowi imienne wykazy pracowników wraz z podaniem stanowisk pracy poszczególnych pracowników, warunków zatrudnienia oraz posiadanych kwalifikacji i stażu pracy, według stanu na dzień przekazania, a Pełnomocnik w terminie do dnia 31 maja 2017 r. proponował, na piśmie zatrudnienie w (...), określając warunki pracy i płacy, w tym miejsce zatrudnienia, pracownikom (...) zaś pracownicy w terminie miesiąca od dnia otrzymania propozycji Pełnomocnika składali oświadczenie o przyjęciu albo odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia. Natomiast jeżeli w terminie do dnia 31 maja 2017r. pracownik (...) nie otrzymał propozycji zatrudnienia jego dotychczasowy stosunek pracy wygasał w dniu 31 sierpnia 2017 r. W §4 zarządzenia nr 10 doprecyzowano, że Pełnomocnik realizując zadania z art. 51 ustawy ma uwzględniać kwalifikacje pracowników przydatne do pracy w (...).

W związku z brakiem propozycji zatrudnienia oraz jakichkolwiek wyjaśnień ze strony przełożonych powódka M. J. zwróciła się do Pełnomocnika ds. utworzenia (...) o udzielenie informacji i w piśmie z daty 28 sierpnia 2017r. wskazano jej m.in. że „ (...) Pełnomocnik nie miał możliwości osobistego przekazania propozycji. Prezesi oraz dyrektorzy oddziałów terenowych (...) i (...) najlepiej znali swoich pracowników i to oni, a nie Pełnomocnik ds. utworzenia (...) , mogli ich ocenić pod względem przydatności dla (...) (k. 114). Powódka otrzymała także pismo z Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi z daty 30 kwietnia 2018r., w którym została poinformowana, że „ (...) wyboru kandydatów do zatrudnienia w nowo powstałej instytucji dokonywali upoważnieni przez Pełnomocnika ds. utworzenia (...), dyrektorzy oddziałów terenowych (...) i (...).” (k. 141-142) Wyjaśnienia te są jednoznaczne i logiczne gdy zważy się, że Pełnomocnik ds. utworzenia (...) bez wątpienia nie miał jakiejkolwiek wiedzy o kwalifikacjach poszczególnych pracowników, poza ewentualnie suchymi danymi z akt osobowych ujmowanymi w wykazach, co jednak nie przekładało się na ich faktyczne kwalifikacje oraz ocenę przydatności dla tworzonej instytucji. Dodać wypadnie, że ocenie mieli być poddani pracownicy z terenu całej Polski w liczbie ok. 3 000 tj. 1150 etatów w (...) i 1850 etatów w (...) (tak w uzasadnieniu projektu ustawy k. 251). Tymczasem Sąd Rejonowy zupełnie pominął treść zacytowanych wyjaśnień udzielonych powódce, natomiast bezkrytycznie dał wiarę zeznaniom reprezentującego stronę pozwana J. B. (1), który zajmował stanowisko dyrektora Oddziału Terenowego (...) w R., jakoby nie brał on udziału w ocenie kwalifikacji i przydatności pracowników do dalszego zatrudnienia. Zeznania te brzmią nielogicznie gdy uwzględni się tak ilość pracowników podlegających ocenie jak i fakt, iż przy rozważaniu ich dalszej przydatności do zatrudnienia i ocenie kwalifikacji (do czego wszak obligowało zarządzenie nr 10 (...)) Pełnomocnik ds. utworzenia (...) nie mógł samodzielnie wyrobić sobie zdania. Sąd nie wyjaśnił także dlaczego w tym zakresie nie dał wiary zeznaniom świadka J. K. (k.150), która pełniła funkcje zastępcy dyrektora i potwierdziła, że dyrektor przez cały

kwiecień 2017r. pracował nad listą osób, które maja zostać w agencji. Bez wątpienia gdyby chodziło o sporządzenie zwykłego wykazu danych wynikających z akt osobowych, nie musiałby zajmować się tym osobiście dyrektor ani nie trwałoby to miesiąc. Powyższe ustalenia zostały poczynione przez Sąd Okręgowy niejako dla porządku gdyż Sąd Rejonowy zupełnie pominął cześć materiału dowodowego (przytoczone pisma do powódki) a zeznaniom świadka J. K. nie dał wiary, przy czym nie wyjaśnił dlaczego, równocześnie dając wiarę zeznaniom J. B. (1) gdyż są one spójne, wyważone i pokrywają się z pozostałym materiałem dowodowym w postaci dokumentacji – jakiej mianowicie, również Sąd nie wyjaśnił. Taka ocena materiału dowodowego niewątpliwe nie odpowiada dyspozycji art. 233 §1 kpc.

Nadmienić wypadnie, że w sprawie nie jest najistotniejsze to kto personalnie podjął decyzję o nieprzedstawieniu powódce propozycji dalszej pracy, ale chodzi o stwierdzenie czy u podstaw tego zachowania leżała dyskryminacja – jak naprowadza powódka – ze względu na wiek i przekonania polityczne. Na te kryteria jako służące doborowi pracowników, którym nie przedstawiono propozycji pracy w (...) wskazywała także zastępca dyrektora oddziału terenowego (...) w R. a przesłuchana w charakterze świadka J. K. - wprost wskazując, że kryteriami selekcji był wiek tuż przedemerytalny a także przynależność i powiazania partyjne, a w przypadku powódki jej dwukrotny start w wyborach z list (...). Sąd Rejonowy tym zeznaniom nie dał wiary ale w żaden sposób nie wyjaśnił dlaczego. Naprowadzane w uzasadnieniu rozważania, że z w/w świadkiem – członkiem (...) dyrektor J. B. (1) współpracował przez ponad dwa lata i nie dochodziło do aktów dyskryminacji wobec J. K., pozostają bez znaczenia albowiem w sprawie oceniana jest indywidualna sytuacja powódki i to czy przy nieprzedstawieniu powódce propozycji dalszego zatrudnienia zarzucana dyskryminacja jej osoby jako pracownika miała miejsce. Świadek J. K. również zeznawała logicznie, spontanicznie i niewątpliwie będąc w kierownictwie (...) posiadała możliwość obserwacji i wiedzę odnośnie działań podejmowanych w związku z przeprowadzaną reorganizacją. Fakty dyskryminacji potwierdziły w swych zeznaniach także słuchane w charakterze świadków K. P., B. K. i S. K., ale Sąd Rejonowy odmówił ich zeznaniom w tej części wiary, naprowadzając na subiektywny charakter zeznań i fakt wystąpienia z analogicznymi roszczeniami. Nawet gdyby podzielić tą ocenę to należy jednoznacznie wskazać, że tak samo subiektywny charakter miały zeznania np. J. B. (1) – wszak reprezentującego interesy strony pozwanej, a w tym zakresie Sąd nie miał zastrzeżeń.

Powódka podnosiła także dyskryminację jej osoby ze względu na poglądy polityczne i powoływała się na rozmowę, w której pytanie o przyczynę braku propozycji pracy dla niej zostało skwitowane stwierdzeniem, że „zaplątała się na listy wyborcze" i należy zauważyć, że pełnomocnik strony pozwanej na rozprawie w dniu 14 marca 2019r. przyznał, iż dyrektor pytany o powódkę miał wskazywać, że „urzędnik powinien być apolityczny i nie powinien angażować się w politykę". Już tylko w świetle powyższych dowodów – mając też na uwadze niewątpliwy fakt dużych trudności dowodowych w sprawach o dyskryminację – nasuwa się wniosek o wykazaniu przez powódkę faktów świadczących o dyskryminowaniu jej ze względu na wiek i poglądy polityczne w okresie gdy tworzone były propozycje dalszej pracy w (...), przy równoczesnym braku jakichkolwiek dowodów na to, że nieprzedstawienie powódce propozycji zatrudnienia miało względy merytoryczne, obiektywne a w szczególności związane było z jej niewystarczającymi kwalifikacjami czy brakiem przydatności do pracy w (...).

W materiale dowodowym znajduje się także zestawienie pracowników (...), którzy nie otrzymali propozycji zatrudnienia i na 27 osób, 14 to pracownicy w wieku między 58 a 66 lat - w tym 2 mężczyzn w wieku 66 lat i 10 kobiet w wieku tuż przedemerytalnym. Natomiast w zatrudnieniu pozostało 67 osób, z czego w tożsamym przedziale wiekowym mieści się 8 kobiet i 7 mężczyzn. (k. 129-130). Proporcje te są dość jednoznaczne, co jednak nie wpływa wprost na ocenę roszczenia powódki gdyż aby przyjąć, że ona była dyskryminowana ze względu na wiek zbędne jest wykazywanie, że chciano pozbyć się wszystkich pracowników w wieku przedemerytalnym. Jak już wskazano wyżej, ocena roszczenia powódki musi mieć charakter indywidualny. Poczynione ustalenia faktyczne przekonują o zastosowaniu wobec powódki niedozwolonego kryterium doboru do nieprzedstawienia propozycji zatrudnienia a w konsekwencji do doprowadzenia do skutku w postaci wygaśnięcia stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego powódka podołała obowiązkowi wykazania okoliczności, z których wywodziła roszczenie odszkodowawcze, w przeciwieństwie do strony pozwanej, która nie przedstawiła dowodów na zachowanie obiektywne. Bezsprzecznie odmowa nawiązania stosunku pracy – tu zaniechanie propozycji dalszej pracy - musi być uzasadniona przyczynami niedyskryminującymi pracownika. Nieprzeprowadzenie przez pracodawcę dowodu niedyskryminacji pracownika,

któremu nie przedstawiono takiej propozycji uprawnia tę osobę do odszkodowania przewidzianego w art. 18^{3d} kp tylko ze względu na dyskryminację, niezależnie od skutku.

II. Bezsprzecznie w (...) obowiązywał Regulamin Wynagradzania, który w § 4 stanowił o możliwości otrzymania przez pracownika nagrody „uznaniowej za osiągnięcia w pracy w wysokości ustalonej indywidualnie". Zgodnie z załącznikiem nr 8 do w/w Regulaminu, fundusz nagród tworzony był w relacji do wpływów z działalności statutowej, jego naliczanie odbywało się narastająco, za okresy kwartalne roku obrotowego w wysokości 1% rocznych wpływów uzyskanych łącznie przez oddziały terenowe i Biuro Prezesa Agencji. Decyzję o uruchomieniu funduszu nagród podejmował Prezes A.w oparciu o ogólną ocenę realizacji zadań i celów statutowych. Niewątpliwie więc uruchomienie funduszu nagród powiązane było z realizacją zadań i osiągniętymi już wpływami z działalności prowadzonej przez Agencję, a pracownicy nagradzani byli za osiągnięcia w pracy. Wobec treści Regulaminu Wynagradzania, będącego wszak źródłem prawa pracy, takie zasady uruchomienia i wypłaty nagród powinny były być stosowane także do nagród jakie pracownicy (...) otrzymali za pierwsze półrocze 2017r. Jak wynika z pisma Prezesa (...) skierowanego do dyrektora Oddziału Terenowego w R. z daty 21 sierpnia 2017r. fundusz nagród za I półrocze 2017r. został uruchomiony i naprowadzono w nim, iż „nagrody mają charakter motywacyjny" , a ich wysokość „należy różnicować i powinni je otrzymać wyróżniający się pracownicy". Tymczasem z tego pisma dyrektor zapamiętał przede wszystkim, że nagrody maja mieć charakter motywacyjny i zdecydował o ich nieprzyznaniu tym pracownikom, którzy nie otrzymali propozycji dalszej pracy po dniu 31 sierpnia 2017r. w (...). Ponadto wysokość nagród nie była różnicowana albowiem wobec wszystkich pracowników, zastosowano jednakowy wskaźnik procentowy tj. początkowo 4,7 %, następnie podwyższony do wartości 7,87 % w relacji do płacy pracownika z okres pierwszego półrocza 2017r. Powyższe dane wynikają z dokumentów zgromadzonych w toku postępowania kontrolnego Państwowej Inspekcji Pracy (k. 251) oraz z zeznań świadków np. K. P. (k. 145), a także zeznań J. B. (k. 253). W przypadku powódki, której wynagrodzenie miesięczne wynosiło 8 089,94 zł, płaca za pierwsze półrocze 2017r. stanowiła 48 539,64 zł a zatem kwota obliczona wskaźnikiem 4,7 % dałaby wartość – 2 281,36 zł hipotetycznej nagrody, gdyby powódka miała pozostać w zatrudnieniu po dniu 31 sierpnia 2017r. Takiej też kwoty powódka domagała się tytułem nagrody za pierwsze półrocze 2017r. Oczywiście jak naprowadził Sąd Rejonowy świadczenie takie tj. nagroda jaka była ukształtowana w Regulaminie Wynagradzania (...) nie miała charakteru roszczeniowego i nie mogło być ono zasądzone na rzecz powódki jako nagroda, co nie oznacza, że roszczenie było bezzasadne. Zaznaczyć wypadnie, że powód nie ma obowiązku wskazania podstawy prawnej roszczenia (art. 187 § 1 kpc), gdyż tę określa sąd w odniesieniu do ustalonego stanu faktycznego według zasady da mihi factum dabi tibi ius. Fakty wynikające z materiału dowodowego świadczą o tym, że w zakresie wypłaty nagrody za pierwsze półrocze 2017r. pracodawca powódki przyznał ją wszystkim pracownikom, którzy pozostawali w zatrudnieniu po dacie 31 sierpnia 2017r. i zastosował ujednoliconą formułę obliczenia nagrody, tym samym odszedł od zasad jakie przewidywał Regulamin Wynagradzania oraz nie jest prawdą, że chodziło o względy motywacyjne. Bezsprzecznie przy przyznawaniu nagród za pierwsze półrocze 2017r. nie miało miejsca stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy. Jedynym kryterium przyznawania nagród w sierpniu 2017r. było to czy pracownicy po 31 sierpnia 2017r. będą pracować czy ich stosunek pracy wygaśnie z tym dniem. W ustalonym stanie faktycznym nierówne traktowanie pracowników - w zakresie przyznawania de facto powszechnego świadczenia, jakim w praktyce w (...) była nagroda za pierwsze półrocze 2017r. - wynikało z zastosowania nieobiektywnego kryterium tzn. nagrodę dostali pracownicy pozostający w zatrudnieniu a nie przyznano jej tym wszystkim, których stosunki pracy w tym miesiącu ulegały rozwiązaniu. Sytuacja tych pracowników, wobec których wiadomym było, że ich stosunki pracy wygasną w porównaniu do pracowników, którym złożono propozycje dalszej pracy w (...), była analogiczna i porównywalna z sytuacją w jakiej znajdowaliby się pracownicy zatrudnieni na czas określony (co do których wiadomo, ze niebawem odejdą z pracy) w porównaniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Przepisy prawa pracy zakazują nierównego traktowania pracowników tylko ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony. Ten zakaz przy przyznawaniu nagród został naruszony i nie było żadnych obiektywnych okoliczności przemawiających za pozbawieniem powódki świadczenia, które zostało wypracowane także przez nią a przyznawane wszystkim pozostającym w zatrudnieniu pracownikom według wskaźnika a nie indywidualnej oceny pracy.

III. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 kp, 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 traktowania w zatrudnieniu, oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące, zaś naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn uważanych za dyskryminujące, jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub pominięcie przy przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji musi najpierw wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi powodami (por. np. wyroki: z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007/11-12/160; z 8 grudnia 2015 r., I PK 339/14, lex 2023155). W celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18 ^{3b} § 1 kp pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (por. wyroku Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008/3-4/36). Wtedy na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania, że albo pracownik nie był odmiennie traktowany, albo jego odmienne traktowanie było uzasadnione obiektywnymi przyczynami. Do niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników - poza tymi, które wyraźnie określa Kodeks pracy w art. 11^3 kp oraz art. 18^{3a} § 1 kp - Sąd Najwyższy zalicza okoliczności, które nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008/21-22/311), oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008/23-24/347). Sąd Najwyższy dokonał ogólnego zdefiniowania kryteriów dyskryminacji innych niż wymienione w art. 18^{3a} § 1 kp, stwierdzając, że dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi przyczynami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia (por. wyroki: z 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013/17-18/202; z 6 kwietnia 2017 r., III PK 100/16, lex 2331696).

W ocenie Sądu Okręgowego, powódka wykazała, że została pominięta przy przyznawaniu nagrody za pierwsze półrocze roku 2017r. z przyczyny, która może być uznana za podstawę dyskryminacji czyli swoiste „zatrudnienie na czas określony" jak również, że przy podjęciu decyzji o nieprzedstawieniu jej propozycji zatrudnienia po dniu 31 sierpnia 2017r., miał miejsce przypadek nierównego traktowania spowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji tj. wiekiem i przekonaniami politycznymi. Powyższe „wykazane" przez powódkę stosowania wobec niej dyskryminacji ma swoje oparcie w materiale dowodowym i wynikających z niego ustaleniach faktycznych. Natomiast strona pozwana nie wykazała aby nieprzyznanie powódce nagrody, jak i nieprzedstawienie jej propozycji dalszego zatrudnienia było wynikiem obiektywnych okoliczności, oceny jakości pracy powódki czy jej kwalifikacji. W ocenie Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie skarżąca powódka wywiązała się w minimalnym zakresie z oczekiwań i wymagań kierowanych do pracownika dochodzącego roszczeń z tytułu naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji, natomiast pozwany (...) nie przedstawił żadnych dowodów na wykazanie okoliczności, które zwalczyłyby zarzut dyskryminacji podniesiony przez powódkę.

IV. Reasumując, mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania, Sąd Okręgowy uznał za uzasadnione roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu bezprawnego naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Powódka z tego tytułu domagała się kwoty 24 526,62 zł stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki. W pozwie powódka naprowadziła, że taka kwota odszkodowania związana jest z poniesioną szkodą majątkową a także z poczuciem krzywdy z uwagi na rozwiązanie umowy w okresie przedemerytalnym, narażeniem na poważny stres i obawę o środki finansowe a w konsekwencji na problemy zdrowotne. Przepis art. 18^{3d} kp

stanowi, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Z treści tego przepisu wynika jedynie minimalna kwota odszkodowania, zaś maksymalna wartość nie jest określona, a więc zależy od okoliczności konkretnej sprawy oraz zakazu orzekania ponad żądanie zgłoszone przez powoda stosownie do art. 321 §1 kpc. Przepis art. 18^{3d} kp przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiejkolwiek szkody a nadto nie wynika z niego, aby w razie szkody majątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne świadczenie odszkodowawcze (zadośćuczynienie) za doznaną krzywdę. Jak wynika z poglądów judykatury (wyroki Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010/13–14/160, oraz z 10 lipca 2014 r., II PK 256/13, lex 1515454) - odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} kp powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające; powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie a ponadto obejmuje ono wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Natomiast jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 22 lutego 2007 r.(I PK 242/06, OSNP 2008/7–8/98), pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym. Zaznaczyć także należy, że prawo do tego odszkodowania jest niezależne od innych roszczeń pracownika wynikających z dyskryminującego go zachowania pracodawcy, co potwierdza Sąd Najwyższy w wyroku z 3 grudnia 2009 r. (II PK 142/09, OSNP 2011/11–12/153) stwierdzając, iż naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji, prowadzące do rozwiązania stosunku pracy z uwagi na zakazane przez ustawę kryterium, rodzi po stronie pracownika odrębne roszczenie odszkodowawcze określone w art. 18^{3d} kp. Natomiast z uchwały Sądu Najwyższego z 28 września 2016 r. (III PZP 3/16, OSNP 2017/3/27) należy wnioskować, że wniesienie przez pracownika odwołania od naruszającego przepisy prawa rozwiązania stosunku pracy nie jest warunkiem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z art. 18^{3d} kp z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy – co potwierdza tezę o odrębności tych roszczeń.

Uwzględniając poczynione w sprawie ustalenia, zakres roszczeń zgłoszonych przez powódkę oraz przywołaną wykładnię, Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że kwota 10 000 zł tytułem odszkodowania dla powódki będzie stosowna. Przypomnieć wypadnie, że w dacie zgłoszenia powództwa przez M. J. płaca minimalna wynosiła 2 000 zł zgodnie z treścią rozporządzenia Rady Ministrów z 9 września 2016r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017r. (Dz. U. 2016/1456). Bez wątpienia zasądzenie na rzecz powódki kwoty 2 000 zł nie uwzględniałoby postulatu skutecznej, proporcjonalnej i odstraszającej funkcji odszkodowania. Nie stanowiłoby także rekompensaty szkody majątkowej ani zadośćuczynienia za krzywdę. Sąd Okręgowy uznał, że kwota pięciokrotnej płacy minimalnej będzie słuszną, tak aby z jednej strony wynagrodzić całość szkód i krzywd powódki a z drugiej strony aby pozwany odczuł ją jako sankcję za niedozwolone i bezprawne naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak wynika z ustaleń faktycznych powódka niewątpliwie nie dostając nagrody za pierwsze półrocze 2017r. z przyczyn jakie zostały ustalone doznała wymiernej szkody, która sama wyceniła na wartość dochodzonej nagrody tj. na kwotę 2 281,36 zł i taka kwota złożyła się także na cześć zasądzonego odszkodowania. Pozostała wartość odszkodowania stanowi zadośćuczynienie dla powódki za krzywdę niemajątkową związaną z samym nierównym traktowaniem, poczuciem niesprawiedliwości jakie powódka odczuwała w sytuacji gdy będąc wysoko ocenianym, wieloletnim pracownikiem zostaje pozbawiona możliwości dalszej pracy jedną arbitralną decyzją o nieprzedstawieniu propozycji zatrudnienia po dniu 31 sierpnia 2017r. w (...). W materiale dowodowym brak jest jakichkolwiek danych świadczących o zastrzeżeniach do pracy powódki, niewywiązywaniu się przez nią z obowiązków pracowniczych, likwidacji jej stanowiska pracy, o jakichkolwiek uchwytnych elementach przekonujących, że w ramach reorganizacji pracodawcy powódka stała się pracownikiem zbędnym. Niewątpliwie pozbawienie pracy takiego pracownika tylko dlatego, że zbliża się do wieku emerytalnego czy, że ma odmienne od pochwalanych poglądy polityczne skutkowało poczuciem poniżenia, krzywdy wymagającym satysfakcji finansowej. Równocześnie, w ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw do przyjęcia wyższej kwoty odszkodowania gdy zważy się, że jest ono związane tylko z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminowaniem powódki, zaś kwestia rozwiązania stosunku pracy

i ewentualnego odszkodowania z tego tytułu poddana jest odrębnej ocenie w toczącym się postepowaniu sądowym. Dodać wypadnie, że zasądzone odszkodowanie pozostaje w proporcji do zakresu naruszeń pracodawcy jak również wypełnia dyspozycję art. 17 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE.L. 2000.303.16), zgodnie z którym sankcje, które mogą określać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe.

Zasądzając na rzecz powódki odszkodowanie Sąd zasądził je z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu stosownie do art. 455 kc w zw. z art. 300 kp.

Powyższe ustalenia i wywody oraz treść art. 386 §1 kpc i art. 385 kpc, skutkowały częściowym uwzględnieniem zarzutów i wniosków apelacji powódki M. J. tj. co do żądania zmiany zaskarżonego wyroku i zasądzenia odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminację w kwocie 10 000 zł oraz oddaleniem apelacji w pozostałej części jako nieuzasadnionej. Orzekając o kosztach zastępstwa procesowego powódki Sąd Okręgowy uwzględnił wyniki postępowania apelacyjnego oraz uznał za zasadne zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 kpc a także nie obciążenie powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej związanymi z oddalona częścią powództwa stosownie do art. 102 kpc, podzielając w tej części wywody poczynione już przez Sąd Rejonowy przy zastosowaniu zasady słuszności.