

***Sygn. akt III APa 20/20***

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia 8 czerwca 2021 r.***

***Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:***

***Przewodniczący: Sędzia SA Renata Szelhaus***

***Sędzia SA Małgorzata Micorek-Wagner***

***Sędzia SA Ewa Stryczyńska (spr.)***

***Protokolant: st. sekretarz sądowy Monika Bąk-Rokicka***

***po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 maja 2021 r. w W.***

***sprawy J. C.***

***przeciwko (...) Spółka z o.o. w W.***

***o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji, odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, premie i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy***

***na skutek apelacji J. C.***

***od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydział Pracy***

***z dnia 26 listopada 2019 r. sygn. akt XXI P 164/18***

***I. oddala apelację;***

***II. zasądza od J. C. na rzecz (...) Spółka z o.o. w W. kwotę 3 037,00 (trzy tysiące trzydzieści siedem) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.***

***Małgorzata Micorek-Wagner Renata Szelhaus Ewa Stryczyńska***

***Sygn. akt III APa 20/20***

## UZASADNIENIE

***J. C.*** w pozwie z 5 września 2018 r. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.:

1. odszkodowania z tytułu nierównego traktowania z powodu dyskryminacyjnej wysokości premii rocznej, w wysokości 31.392,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty:

a) 15.696,00 zł od dnia 1 sierpnia 2016r. do dnia zapłaty;

b) 15.696,00 zł od dnia 1 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty;

2. odszkodowania z tytułu nierównego traktowania z powodu dyskryminacyjnego obniżenia wynagrodzenia w wysokości 77.231,33 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia i od kwot:

- a) 3.737,00 zł od 1 lutego 2016r. do dnia zapłaty;
- b) 3.737,00 zł od 1 marca 2016r. do dnia zapłaty;
- c) 3.737,00 zł od 1 kwietnia 2016r. do dnia zapłaty;
- d) 3.737,00 zł od 1 maja 2016r. do dnia zapłaty;
- e) 3.737,00 zł od 1 czerwca 2016r. do dnia zapłaty;
- f) 3.737,00 zł od 1 lipca 2016r. do dnia zapłaty;
- g) 3.737,00 zł od 1 sierpnia 2016r. do dnia zapłaty;
- h) 3.737,00 zł od 1 września 2016r. do dnia zapłaty;
- i) 3.737,00 zł od 1 października 2016r. do dnia zapłaty;
- j) 3.737,00 zł od 1 listopada 2016r. do dnia zapłaty;
- k) 3.737,00 zł od 1 grudnia 2016r. do dnia zapłaty;
- l) 3.737,00 zł od 1 stycznia 2017r. do dnia zapłaty;
- m) 3.737,00 zł od 1 lutego 2017r. do dnia zapłaty;
- n) 3.737,00 zł od 1 marca 2017r. do dnia zapłaty;
- o) 3.737,00 zł od 1 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty;
- p) 3.737,00 zł od 1 maja 2017r. do dnia zapłaty;
- q) 3.737,00 zł od 1 czerwca 2017r. do dnia zapłaty;
- r) 3.737,00 zł od 1 lipca 2017r. do dnia zapłaty;
- s) 3.737,00 zł od 1 sierpnia 2017r. do dnia zapłaty;
- t) 3.737,00 zł od 1 września 2017r. do dnia zapłaty;
- u) 2.491,33 zł od 1 października 2017r. do dnia zapłaty;

3. wyrównania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 5.278,14 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 1 października 2017r. do dnia zapłaty;

3. premii rocznej wraz z wyrównaniem za rok 2017 w wysokości 24.291,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 1 kwietnia 2018 roku do dnia zapłaty;

4. zadośćuczynienia z tytułu działań mobbingowych i szkody na zdrowiu w wysokości 10.000,00 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Powódka wniosła też o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Uzasadniając powyższe żądania, powódka wskazała, że pracodawca niezgodnie z prawem obniżył jej wynagrodzenie, pozbawił premii w prawidłowej wysokości. Powódka była gorzej traktowana w zakładzie pracy z uwagi na fakt bycia kobietą zaś jej przełożona – M. K. stosowała wobec niej mobbing.

W odpowiedzi na pozew, pozwany (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przewidzianych, podnosząc, że w stosunku do powódki nie był stosowany mobbing, nie była też gorzej traktowana aniżeli inni pracownicy (w tym mężczyźni). W ocenie pracodawcy również wysokość premii była dopasowana do stanowiska oraz usytuowania w hierarchii widełek płacowych oraz stanowisk pracy. Wskazano również, że to powódka zainicjowała obniżenie jej wynagrodzenia w drodze porozumienia stron.

**Wyrokiem z 26 listopada 2019r. Sąd Okręgowy w W. XXI Wydział Pracy oddalił powództwo w całości, odstąpił od obciążania powódki J. C. wydatkami w sprawie w całości, oraz zasądził od J. C. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 4.050,00 zł (cztery tysiące pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Powyższe orzeczenie Sądu Okręgowego zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne: J. C. była zatrudniona od 1994 roku w (...), potem (...) S.A., następnie (...) Oddziale w Polsce. W ramach pracy w ww. spółce powódka m. in. zajmowała stanowisko kierownika ds. płac i projektów. Na mocy aneksu z 1 kwietnia 2009 roku przyznano jej nagrodę uznaniową w wysokości 10 % wynagrodzenia rocznego zgodnie z grupą zaszeregowania 10.

W dniu 24 kwietnia 2015 roku pracownica została przejęta za jej zgodą przez (...) Sp. z o.o. w W. (zwane dalej (...)). Zawarte zostało porozumienie trójstronne pomiędzy (...)

Oddziale w Polsce, (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. oraz powódką w zakresie zasad pracy i płacy po przejęciu powódki przez pozwanego. Strony rozwiązały dotychczasową umowę o pracę z dniem 1 lipca 2015 roku zaś powódka otrzymała świadectwo pracy oraz ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Strony zobowiązały się do zawarcia umowy o pracę i określiły jej warunki. Zgodnie z § 2 ust. 4 porozumienia pozwany wskazał, że w chwili zawierania porozumienia nie dysponuje wszystkimi szczegółowymi informacjami o świadczeniach, jakie będą dostępne w spółce po dacie zawarcia umowy. Spółka zobowiązała się do tego, że świadczenia, jakie będą przysługiwać pracownicy nie będą gorsze niż warunki przedstawione w załączniku do porozumienia przez okres 12 miesięcy od dnia zawarcia umowy i nie zostaną pogorszone bez zgody pracownika. Powódce gwarantowano m. in.: nagrodę uznaniową w wysokości 10 % wynagrodzenia. Powyższe ustalenia nie stanowiły gwarancji kontynuacji zatrudnienia pracownika.

Ostatecznie, 16 czerwca 2015 roku zawarta została umowa na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Payroll Specialist – (specjalista do spraw płac) - (spółka zastrzegła, że rola pracownika może ulec zmianie z uwagi na konieczność dopasowania do docelowej struktury organizacyjnej, co nie spowoduje zasadniczej zmiany poziomu zaszeregowania pracownika lub zakresu jego odpowiedzialności) w miejscu świadczenia: W., za wynagrodzeniem zasadniczym miesięcznym w kwocie 18.686,00 zł. W umowie zapisano, że dla uniknięcia wątpliwości, spółka będzie mogła – wedle własnego uznania – także w okresie 12 miesięcy od 2 lipca 2015 roku zastąpić elementy wynagrodzenia oraz dodatkowe świadczenia, innymi, porównywalnymi elementami wynagrodzenia.

W ramach funkcjonowania, (...) obowiązywały stopnie zaszeregowania (A-J), gdzie dla stanowisk odpowiadających dotychczasowemu stanowisku powódki:

Poziom I i J – 10% premii;

Poziom G i H – 15% premii;

Poziom F – 20 % premii.

U dotychczasowego pracodawcy powódka była zaszeregowana do tzw. 10 grade'u, w ramach którego miała przyznane 15 % premii. Na poziomie I grupy zaszeregowania byli również zatrudnieni T. W. i M. P.. M. R. (1) była zatrudniona na poziomie J zaś I. P. i J. F. na poziomie H.

Wynagrodzenie zasadnicze powódki było wyższe niż każdego z pozostałych współpracowników w zespole, łącznie z bezpośrednią przełożoną.

W ramach stanowiska pracy, do obowiązków powódki należały: sporządzanie list płac dla pracowników i osób zatrudnionych na innych podstawach prawnych, obliczanie wynagrodzenia chorobowego, nagród, premii, świadczeń urlopowych, przygotowywanie miesięcznych i rocznych deklaracji podatkowych, miesięcznych deklaracji do ZUS, do PFRON, przygotowywanie sprawozdań statystycznych, raportów o Kluczowych Wskaźnikach Efektywności. przygotowywanie przelewów w związku z tymi czynnościami, sprawy dotyczące ubezpieczeń grupowych na życie, egzekucje komornicze, obsługa Pracowniczego Planu Emerytalnego, wystawianie zaświadczeń o zarobkach, przygotowanie odpowiedzi na pytanie różnych podmiotów w tym urzędów państwowych. Powódka wspomagała również wdrożenie programu (...)

– (...) (pracował przy nim również P. M. (1)) i (...) – (...), wskazywała ewentualne sugestie dotyczące rozwoju systemu płacowo – kadrowego S., sporadycznie sugerowała rozwiązania podatkowe.

Wraz z powódką do (...) zostali przeniesieni: M. M. (2) i P. M. (1). Obaj zostali zakwalifikowanie do grade'u H, z premią w wysokości 15%.

P. M. (1) został zatrudniony jako specjalista ds. finansów, zaś od 24 października 2016 roku jako kierownik ds. kontrolingu. Do jego obowiązków

należało: koordynacja z właścicielami procesów rozwiązań technicznych dla procesów biznesowych, zapewnienie lokalnych rozwiązań IT, współpraca z zespołami centralnymi IT w zakresie infrastruktury oraz zarządzania aplikacjami w celu zapewnienia rozwiązań lokalnych OpCo, pełnienie funkcji lokalnego koordynatora w większych funkcjonujących i technicznych projektach i pełnienie funkcji kierownika projektu w mniejszych lokalnych inicjatywach IT. Jego wynagrodzenie po przejściu do (...) wynosiło 16.445,00 zł. Podczas pracy w M. pracownik był zaszeregowany do grade'u 10.

M. M. (2) został zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. IT, zaś od 1 stycznia 2017 roku, jako specjalista ds. IT Poland. Do jego obowiązków należały: zarządzanie i administracja systemów rozliczeń umów z klientami w systemie (...), kontrola nad prawidłowością w dokumentacji finansowej w rozliczeniach z klientami w kontekście umów handlowych, przygotowywanie raportów i analiz na potrzeby zarządu, działu sprzedaży i kontrolingu, zarządzanie i administracja warunków handlowych w systemie (...), w tym dla krajów bałtyckich. Jego wynagrodzenie po przejściu do (...) wynosiło 17.625,00 zł. Bezpośrednio przed przejściem przez pozwanego, pracownik zajmował się tworzeniem systemu informatycznego u pozwanego. Podczas pracy w M. pracownik był zaszeregowany do grade'u 10. Po przejściu do pozwanego w/w raportował bezpośrednio do członka zarządu S. N..

M. M. (2) ma wyższe wykształcenie informatyczne, magisterskie w dziedzinie marketingu i zarządzania, doktoranckie z zakresu ekonomii, posiada staż zawodowy ekonomiczny 21 lat oraz informatyczny 15 lat.

W listopadzie 2015 roku (...) połączyła się z spółką (...). Z tej spółki wywodziła się M. K., która jako kierownik kadr i płac została bezpośrednią przełożoną powódki (raportującą do HR Dyrektora). W kierowanym przez nią zespole pracowało 4 specjalistów. Wszyscy mieli 10 % premie roczne.

Współpraca powódki z przełożoną była trudna i dochodziło między nimi do sytuacji spornych. Zdarzyła się sytuacja, że podczas zwolnienia lekarskiego powódki, poproszono ją o wykonanie czynności związanej z pracą (kontakt z przedstawicielem GUS). Nadto, powódka będąc na zwolnieniu lekarskim pomogła, na prośbę przełożonej w naliczeniu płac. Ostatecznie jednak płace naliczyła przełożona z innym pracownikiem. Na przełomie lat 2015/2016 prezes zarządu przedstawił założenia premiowe. Przyznanie premii

rocznej jest zwieńczeniem oceny pracy danego pracownika oraz wyników finansowych spółki. Ocenę pracowniczą dokonuje bezpośredni przełożony, ostatecznie decyduje zarząd spółki. Tworzone były dokumenty dla pracowników zawierające założenia premiowe. Na mocy porozumienia stron z 22 grudnia 2015 roku, wynagrodzenie zasadnicze powódki obniżone zostało do kwoty 14.949,00 zł. Z dniem 31 grudnia 2015 roku zasady przyznawania bonusu rocznego były następujące: 10% wynagrodzenia, uzależnione od wyników finansowych firmy i wyników indywidualnych pracownika.

M. K. dobrze oceniała powódkę w ocenach okresowych. Powódka rozmawiała z P. M. (1) i M. M. (2), którym skarżyła się, że źle się jej pracuje oraz że jej zdaniem zbierane są „haki” by ją zwolnić. O trudnej relacji współpracy z powódką, P. M. (1) mówiła również M. K.. W 2017 roku powódka otrzymała program naprawczy, który przeszła pozytywnie. Powódka dość często spóźniała się do pracy. D. B. współpracował z powódką przy programie do naliczania płac, w jego ulepszaniu.

Umowa o pracę powódki uległa rozwiązaniu 20 września 2017 roku wskutek złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wynagrodzenie za pracę powódki, liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za ostatnie trzy miesiące pracy, wynosiło, zgodnie z zaświadczeniem, 14.949,00 zł brutto.

Sąd Okręgowy wskazał, że powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie złożonych do akt dokumentów dotyczących zatrudnienia powódki u pozwanego i w M., w tym znajdujących się w aktach osobowych, zestawień, struktury organizacyjnej, ocen pracowniczych z tłumaczeniami. Sąd pierwszej instancji uznał za pełnowartościowy materiał dowodowy przedłożone przez strony dokumenty. Wobec zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz niesprecyzowania wniosku dowodowego w przedmiocie skrzynki mailowej oraz danych dotyczących telefonu służbowego powódki, Sąd Okręgowy wniosek ten oddalił. W toku procesu Sąd pierwszej instancji uznał, że zebrał wystarczający materiał dowodowy, umożliwiając rozstrzygnięcie sprawy zarówno w zakresie sytuacji związanych z kontaktami pracodawcy z powódką w trakcie zwolnienia lekarskiego, jak również zarzucanego przez powódkę molestowania i działań mobbingowych. Dalsze dowody powyższych względów były, zdaniem Sądu, nieprzydatne dla potrzeb postępowania. Informacje dotyczące opinii o pracodawcy z racji braku możliwości określenia osób je wyrażających oraz braku odniesienia do osoby powódki – nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne zeznania świadków P. M. (1) oraz M. M. (2) którzy opisali okoliczności związane z ich warunkami płacy i pracy, współpracą z powódką oraz proces związany z określaniem warunków premiowych (P. M.). Wskazali również na zakres swoich obowiązków oraz podali wspólne elementy pracy z powódką. Sąd dał również wiarę zeznaniom M. K. – bezpośredniej przełożonej powódki, analizując jej depozycje ze szczególnym uwzględnieniem zarzucanego jej przez powódkę stosowania mobbingu. W ocenie Sądu, świadek nie zniekształciła zaistniałego i zapamiętanego przez nią wycinka rzeczywistości, otwarcie i bez ukrywania zeznawała na okoliczność trudnej współpracy z powódką. Jej zeznania zostały potwierdzone przez pozostałych współpracowników z zespołu, którzy zgodnie wskazywali, że obie panie miały silną osobowość, co generowało spory i niesnaski. O braku zdystansowania świadka do powódki świadczą również wystawiane przez nią pozytywne oceny pracownicze – z którymi nie zgadzała się np.: świadek P. V.. O tej współpracy zeznała również J. F., wskazując na powódkę jako osobę alienującą się z zespołu, stojącą na uboczu. Sąd Okręgowy dał wiarę również i temu świadkowi. Podkreślenia wymaga fakt, że w/w posiadała jedynie wiedzę ze słyszenia (od M. K.) w zakresie inicjatywy powódki związanej z obniżeniem jej wynagrodzenia. Na wiarę, zdaniem Sądu, zasługiwały zeznania świadka D. B., który opisał swoją współpracę z powódką w zakresie ulepszenia programu płacowego. W zasadniczych zrzębach na wiarę zasługiwały depozycje świadka M. J., która potwierdziła trudne relacje powódki z przełożoną, fakt późniejszego przychodzenia do pracy (ale również przypadków pozostawiania w pracy po godzinach). Świadek zanegowała (tak jak i wszyscy pozostali) tezę gorszego od innych traktowania powódki przez M. K.. Za wiarygodne Sąd Okręgowy uznał również zeznania T. W., który potwierdził powyższe okoliczności. Istotne dla sprawy okoliczności przywołała w swoich depozycjach świadek I. V.. Zgodnie z pozostałymi źródłami osobowymi potwierdziła trudną współpracę z powódką, sprawiedliwe traktowanie pracowników przez M. K., spóźnianie się powódki do pracy, jak również wyczuwalną i dostrzegalną od pewnego czasu

„obsesję” powódki na tle zachowania zatrudnienia. Sąd nie dopatrywał się świadomego i celowego zniekształcania zaistniałej rzeczywistości, tym bardziej, że świadek przedstawiła również pozytywne i profesjonalne elementy dotyczące pracy powódki.

Sąd pierwszej instancji częściowo dał wiarę zeznaniom powódki, która przedstawiła swoją wersję wydarzeń będących osią sporu. Sąd nie uznał za wiarygodną i miarodajną oceny powódki pozostawiania na tym samym poziomie grade'u co M. M. (2) i P. M. (1). Jest to subiektywna ocena, i – jak wynik z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego – nieuprawniona (o czym w części zważającej). Powódka podniosła, że jej zakres obowiązków zmienił się na tyle, że po nawiązaniu zatrudnienia z pozwanym, wykonywała również prace techniczne jak naliczanie płac (czego wcześniej nie robiła). Sąd nie dał wiary powódce (żaden ze świadków okoliczności tej nie potwierdził), że na spotkaniu z udziałem prezesa zarządu została ona przypisana do grade'u z 15 % premią roczną. Analizując zeznania świadków w kontekście osobowości M. K., jej współpracy z podwładnymi i sposobu ich traktowania Sąd nie dał wiary twierdzeniom powódki. W ocenie Sądu Okręgowego powódka, nie mając ku temu podstaw, wmówiła sobie, że jest podmiotem ataku ze strony przełożonej, która „chce ją zwolnić”. W każdym jej działaniu widziała coś, czego nie dostrzegali inni pracownicy. Na konfliktową atmosferę złożyły się również – oceniane przez świadków – silne osobowości obu pań, które nie były skłonne do ustępstw. Dodatkowo, jak zeznała powódka, nie miała ona dobrego zdania o kompetencjach przełożonej, stąd, w sytuacjach, w których miała większą wiedzę na określone tematy niż przełożona, świadomie i celowo fakt niewiedzy podkreślała. Zdaniem Sądu Okręgowego nie sposób przy tym zinterpretować na korzyść powódki stwierdzenia przełożonej o zakazie chorowania, który nie został potwierdzony przez pozostałych świadków, a nadto obrazuje stopień uprzedzenia powódki do przełożonej. Każde słowo i zdanie, mogło – w ocenie Sądu – być zinterpretowane inaczej niż w rzeczywistości brzmiało. Wskazała na to świadek P. V., podkreślając, że przełożona ważyła każde słowo w rozmowie z powódką.

Brak negatywnego stosunku przełożonej do powódki potwierdzają również dobre oceny pracownicze i pewne zaufanie do niej (choćby przez zaproszenie do własnego domu w celu zmiany obuwia – zeznanie powódki). Sąd pierwszej instancji uznał, że powódka bez nacisków i swobodnie podjęła decyzję o obniżce wynagrodzenia (nie będąc przy tym przez nikogo zmuszaną). W ocenie Sądu Okręgowego, mając świadomość wysokości swego wynagrodzenia przewyższającego poziom wynagrodzenia innych współpracowników zespołu w tym samej przełożonej, powódka przewidywała, że w razie redukcji zatrudnienia, może być do typowana do zwolnienia z pracy, piastując zastępowalne stanowisko.

Wniosek o przesłuchanie w charakterze świadków K. R. i A. M. został cofnięty, wobec czego Sąd pominął te dowody.

***Biorąc pod uwagę przedstawione wyżej ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy uznał powództwo J. C. za bezzasadne.***

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy poddał analizie problematykę zasad przyznawania premii rocznej. Przed przejściem powódki przez pozwanego, u poprzedniego pracodawcy, powódce przysługiwał bonus roczny w wysokości 15 % rocznego wynagrodzenia. Natomiast w załączniku do porozumienia trójstronnego z 24 kwietnia 2015 roku znalazł się zapis o nagrodzie uznaniowej w wysokości 10 % MIP. Powódka wyraziła zgodę na ustalenie wysokości nagrody na tym poziomie. Następnie, w dniu 5 kwietnia 2016 roku, powódka wyraziła zgodę w ramach porozumienia stron, od 1 stycznia 2016 roku na bonus roczny w wysokości 10 % uzależniony od wyników finansowych spółki oraz indywidualnych pracownika. W ocenie Sądu pierwszej instancji, powódka, jak również i inni pracownicy po przejściu zakładu pracy,

utrzymali prawo do nagrody rocznej, z tym zastrzeżeniem, że miała ona charakter uznaniowy. W pierwszym okresie, po akcesji, pracodawca nie modyfikował ani też nie ujedynolical zasad w tym zakresie, natomiast, w sposób precyzyjny (aczkolwiek oszczędny) określił zasady współpracy w porozumieniu trójstronnym oraz umowie o pracę. Mając świadomość konieczności pogodzenia dwóch odmiennych systemów wynagradzania, czy też struktury organizacyjnej i przyporządkowania poszczególnych pracowników do niej, zawarte zostały powyższe umowy, gdzie dodatkowo wskazano, że świadczenia, jakie będą przysługiwać pracownikom nie będą gorsze niż warunki przedstawione w załącznikach do porozumień przez okres 12 miesięcy od dnia

zawarcia umowy i nie zostaną pogorszone bez zgody pracownika. W ocenie Sądu Okręgowego z powyższych faktów i zapisów umownych wynika, że powódka za rok 2015 nabyła prawo do bonusu rocznego w wysokości 10% rocznych zarobków (wyraziła dobrowolną zgodę na zmianę wysokości bonusu w tym zakresie). Kwota powyższa została powódce wypłacona. Założeniem pozwanego – co wynika z zapisów porozumień oraz późniejszego porozumienia w przedmiocie bonusu za rok 2016 – było uzależnienie jego wypłaty od decyzji pracodawcy co do uruchomienia tego świadczenia. Z faktu, że inni pracownicy otrzymali bonus nie można bowiem wywieść roszczeniowego charakteru świadczenia.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że problem oceny roszczeniowego charakteru (lub jego braku) nagrody był wielokrotnie analizowany przez Sąd Najwyższy oraz sądy powszechne. Zgodnie z wyrokiem SN z 8 czerwca 1977r. (sygn. I PR 175/76), uznaniowy charakter nagrody polega na tym, że zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości nagrody należy do swobodnego uznania zakładu pracy (podobnie uchwała Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 1977r., sygn. I PZP 6/77). W starszej judykaturze konsekwentnie wskazywano na fakt, że o braku roszczeniowości nagrody (w powołanych orzeczeniach na podstawie regulaminów wdrożeniowych) decyduje w znacznej mierze pozostawienie decydentowi prawa do przyznania nagrody, w dalszej kolejności jej wysokości (uzależnionej od różnych czynników: oceny pracy, zaangażowania w wykonywanie obowiązków itp.). Wskazywano również na fakt braku jakiegokolwiek górnej i dolnej granicy limitu nagrody, co w konsekwencji powoduje niemożność ustalenia obiektywnie wysokości nie tylko przez Sąd w toku procesu, lecz również samego pracownika. Podobnej wypowiedzi udzielił Sąd Najwyższy w wyroku z 6 czerwca 2000r. (sygn. I PKN 705/99), w którym wskazał, że premia przewidziana w regulaminie wynagradzania, której wypłata uzależniona jest od jej uruchomienia i szczegółowego ustalenia warunków premiowania przez pracodawcę, do czasu wykonania tych czynności jest tzw. premią uznaniową (nagrodą).

Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o nagrodę z wyjątkiem dwóch sytuacji. Pierwsza z nich zachodzi wówczas, gdy pracodawca wadliwie korzysta ze swego uznania w odniesieniu do przyznania nagrody. W praktyce może to najczęściej dotyczyć sytuacji, w której pracodawca przyznaje nagrody pewnej grupie pracowników, a jednego lub kilku z nich pomija bez rzeczowego uzasadnienia. Roszczenie o nagrodę ma także pracownik, któremu pracodawca przyznał ją, a następnie odmawia jej wypłaty. W tym przypadku źródłem roszczenia pracownika jest oświadczenie woli pracodawcy tworzące prawo do nagrody po stronie pracownika. Oświadczenie to nie może być jednostronnie cofnięte przez pracodawcę (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Zebrany w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie potwierdził prezentowanej przez powódkę tezy, że na spotkaniu na przełomie 2015 i 2016 roku prezes zarządu pozwanej, podczas prezentowania założeń premiowych, określił wysokość premii powódki na poziomie 15 %. Żaden ze świadków, którzy uczestniczyli w tym spotkaniu takiej okoliczności nie potwierdził. W ocenie Sądu pierwszej instancji spotkanie miało zatem charakter jedynie informacyjny, na którym nie doszło do złożenia jakichkolwiek oświadczeń woli w przedmiocie wysokości premii rocznej.

W wyroku z 9 czerwca 2016 r. (sygn. III PK 116/15) Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli 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. W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z 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.

W okolicznościach sprawy, powódka zrealizowała swój obowiązek wskazania faktów i okoliczności, z których – jej zdaniem – wynika jej dyskryminacja w wynagradzaniu. W niniejszym postępowaniu powódka podnosiła bowiem, że jej zdaniem, winna być zakwalifikowana do grade'u G, zaś pracodawca wskazywał, że jej usytuowanie w strukturze organizacyjnej determinowało zakwalifikowanie jej do grade'u I. W tym zakresie powódka podnosiła, że doszło do jej dyskryminowania ze względu na płeć, a to z uwagi na fakt, że dwaj pracownicy: M. M. (2) i P. M. (1), będący na tym

samym co powódka poziomie bonusowym u poprzedniego pracodawcy, zostali zakwalifikowani do poziomu wyższego, gwarantującego im

poziom premii rocznej w wysokości 15 %. Obowiązkiem pozwanego było zatem udowodnienie, że do takiej dyskryminacji nie doszło.

Jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, nie sposób porównać powódki wprost do sytuacji faktycznej i prawnej obu wymienionych wyżej pracowników. P. M. (1) zajmował się finansami spółki i koordynacją projektów (z czasem pełniąc funkcję kierownika ds. kontrolingu) zaś M. M. (2) – sprawami IT (szeroko rozumianymi sprawami handlowymi oraz po części informatycznymi z racji kierunkowego wykształcenia). Powódka natomiast – która u poprzedniego pracodawcy (M.) zajmowała stanowisko kierownicze zarządzając zespołem ludzkim, należała do osób, które zajmowały się sprawami kadrowymi spółki. Po przejściu do pozwanego, utraciła atrybut stanowiska kierowniczego i została usytuowana w hierarchii organizacyjnej niżej na poziomie pracownika podlegającego jako bezpośredniemu przełożonemu – kierownikowi ds. kadr i płac. Porównując przedstawione w części ustalającej zakresy obowiązków

trojga pracowników, Sąd Okręgowy stwierdził, że nie sposób uznać, że mamy do czynienia z takimi samymi obowiązkami, lub też obowiązkami, które mogły by być porównywane przy użyciu podobnych kryteriów. M. M. (2) raportował bezpośrednio do S. N. (członka zarządu). P. M. (1) miał natomiast stanowisko samodzielne – eksperckie. W porównaniu do nich, powódka pracowała na stanowisku wprawdzie specjalistycznym, ale szeregowym - w wydziale kadr i płac. Nie ma przy tym znaczenia element historyczny usytuowania trojga pracowników u poprzedniego pracodawcy, albowiem zasady dotyczące przejścia umożliwiły nowemu pracodawcy dopasowanie indywidualnej sytuacji pracownika do własnych zasad. Tym samym Sąd stwierdził, że ze względu na charakter piastowanego stanowiska,

odmienny zakres obowiązków, usytuowanie w strukturze organizacyjnej, brak jest podstaw do uznania, że o wysokości premii rocznej dla powódki decydowała jej płeć. Zakwalifikowanie powódki do stanowisk określonych na poziomie J-G (specjalistyczne, asystenckie) uwarunkowane było również – jak wskazał pozwany – zastępowalnością na rynku. Zeznawała w tym względzie również świadek V., która w ramach obowiązków własnych analizowała indywidualne warunki płacy i pracy poszczególnych pracowników. W tym kontekście stanowisko powódki było łatwiej zastępowalne aniżeli wąska specjalizacja obu ww. świadków. Sąd Okręgowy nadmienił przy tym, że w konfrontacji wynagrodzeń zasadniczych tych trojga pracowników, powódka otrzymywała je w najwyższej wysokości. Jedynie informacyjnie Sąd wskazał, że było ono znacznie wyższe, niż wynagrodzenie bezpośredniej przełożonej powódki, jej kierownika – M. K..

W wyroku z 29 listopada 2012 r. (sygn. II PK 112/12) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 183c § 1 k.p. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy na potrzeby ustalania wysokości wynagrodzenia. Sąd Najwyższy podkreślił również, że chodzi o faktyczny rozmiar wykonywanych przez pracownika obowiązków, który może się różnić od pierwotnie zakładanego, stanowiącego podstawę ustalenia wynagrodzenia przy nawiązaniu stosunku pracy (podstawę negocjacji). Inaczej rzecz ujmując, tylko faktyczna (a nie nietrafnie przewidywana w momencie zawarcia umowy o pracę) mniejsza ilość umówionej pracy prowadząca do zróżnicowania wynagrodzenia pracownika w

stosunku do innych pracowników zajmujących takie samo stanowisko, ale

obciążonych obowiązkami w większym zakresie, stanowi usprawiedliwione kryterium dyferencjacji.

W ocenie Sądu pierwszej instancji pracodawca udowodnił zatem, że nawet gdyby przyjąć, że troje pracowników początkowo wykonywało pracę na stanowiskach specjalistycznych (tożsamy), to zakres ich obowiązków, odpowiedzialność w organizacji oraz wyjątkowość posiadanych kwalifikacji uzasadniało zróżnicowanie wysokości prawa do premii (również w kontekście niższych wynagrodzeń zasadniczych od powódki). Powyższe rozważania nie uwłaczają kompetencjom i doświadczeniu powódki (choć samo kryterium stażu nie stanowi – zgodnie z art. 183b § 2 pkt. 4 k.p. – naruszenia zasady równego traktowania w kwestii zasad wynagradzania, w sprawie okoliczność taka jednak nie zachodzi). Tym samym pozwany w toku postępowania wykazał w sposób niebudzący wątpliwości,



że powódka i wskazani przez nią pracownicy nie pełnili jednakowo takich samych obowiązków (112 k.p.). Powódka i porównywani pracownicy nie wykonywali również pracy o jednakowej wartości (art. 183c § 1 k.p.). Brak jest zatem podstaw do przyjęcia, aby dyferencjacja płacy powódki i porównywanych pracowników była nieuzasadniona, a co za tym idzie ukształtowanie przez pracodawcę wynagrodzenia bonusowego powódki na niższym poziomie nie nosiło znamion bezprawności.

Konsekwencją powyższego była konieczność oddalenia powództwa o premię roczną za rok 2015 oraz 2016 (w oparciu o powołane przepisy umowy o pracę oraz porozumienia stron z dnia 5 kwietnia 2016 roku). Odnośnie odmowy przyznania premii rocznej za rok 2017 Sąd Okręgowy wskazał, że powódka wykonywała pracę do 20 września 2017 roku, kiedy to pracodawca wręczył jej oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Nie spełniła zatem podstawowej przesłanki wynikającej z możliwości nabycia prawa do premii – przepracowania pełnego roku. Wskutek zakończenia zatrudnienia, nie doszło do oceny wyników indywidualnych pracy powódki. Ponadto Sąd wskazał, że jest to świadczenie o charakterze uznaniowym, zbliżone do nagrody.

Zdaniem Sądu Okręgowego zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił również na stwierdzenie, że powódka została zmuszona do wyrażenia zgody na obniżenie wynagrodzenia zasadniczego. Podpisanie porozumienia w tej kwestii tworzy bowiem domniemanie faktyczne, z którego wynika, że powódka aprobowwała taką sytuację, zaś jej zgoda nie była spowodowana wadą oświadczenia woli. Sąd Okręgowy uznał na wiarygodne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego i logiki rozumowania sygnalizację świadków, z których wynika, że inicjatywa obniżenia wynagrodzenia wyszła od powódki. Z uwagi na proces ewaluacji wynagrodzeń na przełomie 2015/2016 roku pracodawca (co zeznała sama powódka wskazując na

obawy przed zwolnieniem) analizował potencjalne ograniczenie zasobu

pracowniczego. Powódka obawiając się, że wypłacane jej, niewspółmierne chociażby do wynagrodzenia jej przełożonej, wynagrodzenie, może spowodować wytypowanie jej do zwolnienia. W związku z powyższym powódka sama zainicjowała obniżenie jej wynagrodzenia. Nie chodzi przy tym o skonkretyzowaną ofertę (przedstawioną przełożonej) inicjację sugestii, że wysokość jej wynagrodzenia jest możliwa do obniżenia. Wynika to z zeznań świadków K., V. i F. (w tym ostatnim przypadku ze słyszenia). Natomiast żaden ze świadków nie dostarczył Sądowi wiedzy na temat zmuszenia powódki i nie dania jej szansy wyboru. Jak wynika z osobistej styczności sądu ze stroną, ma ona szczegółową wiedzę na temat zasad zmiany warunków płacy i pracy, jest osobą uświadomioną prawnie i analityczną.

Mając

wiedzę, że złożenie podpisu pod porozumieniem jest wyborem świadomym i dobrowolnym, mogła również (w razie uznania, że jest do tej czynności przymuszana) odmówić jego zawarcia, nakładając na pracodawcę obowiązek ewentualnego zastosowania wypowiedzenia umowy o pracę. Nic takiego nie zaistniało, a bodźcem do wyjścia z taką propozycją była obawa przed utratą zatrudnienia (choć w toku procesu nie ujawniono okoliczności, że powódka była typowana do zwolnienia z pracy). Tezie o „sugestii” w tej kwestii ze strony przełożonej (sporządzenie analizy i porównania kosztów wysokości wynagrodzenia powódki i odpowiednich kosztów firm zewnętrznych) zaprzeczyła świadek K. wskazując (i potwierdzając zeznania innych świadków m. in.: V.), że powódka niekiedy wyrażała opinie o tym, że

pracodawca chce ją zwolnić i „szuka na nią haków”. Pomimo obniżenia wysokości wynagrodzenia było ono w dalszym ciągu znaczne – analizując je w kontekście złożonych do akt zestawień wynagrodzenia innych pracowników, a ponieważ odbyło się to za zgodą pracownika, brak podstaw do twierdzenia, że miało charakter dyskryminacyjny.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy uznał, że powódka nie udowodniła, by obniżenie wynagrodzenia odbyło się z naruszeniem art. 183a, 183b, 183c k.p., stąd powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu. Konsekwencją powyższego było oddalenie powództwa o uzupełnienie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (art. 171 k.p.), którego wysokość została obliczona od „uzupełnionego o wartość obniżki” wynagrodzenia.

W kwestii mobbingu Sąd Okręgowy powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, z którego wynika, że wymienione w art. 943 k.p. ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie i wykazane przez pracownika (por. wyrok z 11 lutego 2014r., sygn. I PK 165/13.; z 5 października 2007r., sygn. II PK 31/07; z 5 grudnia 2006r., sygn. II PK

112/06.). Podkreśla się, że przesłanki mobbingu wymienione w art. 943 § 2 k.p. są zwrotami niedookreślonymi, których abstrakcyjne zdefiniowanie jest w gruncie rzeczy niemożliwe, a ich wyjaśnienie następuje przez odniesienie do całokształtu występujących w sprawie konkretnych okoliczności faktycznych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2012r.). Sąd Najwyższy w wyroku z 29 czerwca 2005r. (sygn. I PK 290/04), stwierdził, że zachowanie przełożonego polegające na niewłaściwym stosunku do personelu - poniżanie personelu, używanie niewłaściwych słów w stosunku do pracowników stanowi przykład mobbingu, któremu pracodawca obowiązany jest przeciwdziałać (art. 943 § 1 k.p.).

W okolicznościach sprawy powódka zamiennie kwalifikuje działania dotyczące jej osoby, wskazując również, że w stosunku do niej doszło do molestowania, a zatem zachowania naruszającego godność osobistą przez natrętne i uporczywe naprzykrzanie się, najczęściej bliskie napastowaniu i nieakceptowane przez społeczeństwo. Osobą mobbera miała być bezpośrednia przełożona – M. K..

Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego nie potwierdziła powyższej tezy. W ocenie Sądu Okręgowego, w toku postępowania ujawniono, że powódka nie zaakceptowała swojej przełożonej (którą stała się po połączeniu spółki (...) Sp. z o.o.) uważając, że ta nie posiada tak rozległej wiedzy i doświadczenia co ona. Niemalże od początku tej współpracy powódka krytycznie odnosiła się do poleceń przełożonej, odczytywała je dosłownie i precyzyjnie co w konsekwencji oznaczało, że jeśli czegoś nie dopowiedziano, to powódka nie wykonywała poleceń. Sąd Okręgowy dostrzegł również, że na trudną współpracę z M. K. wskazywali świadkowie – współpracownicy z Wydziału. W tym względzie Sąd Okręgowy posiłkował się zeznaniami świadków V., (...), (...), F., które uznał za obiektywne. Żaden ze świadków nie dostrzegł, ażeby powódka była gorzej traktowana niż inne osoby. Stosunki interpersonalne w wydziale były realizowane z dbałością o kulturę osobistą. Świadkowie zwrócili uwagę, że to powódka dystansowała się od pozostałych pracowników, nie angażowała się w pomoc i nie integrowała się z pozostałymi (choćby przez wspólne wyjście na obiad).

Zdaniem Sądu pierwszej instancji elementu mobbingu nie spełnia również zdarzenie, gdy przełożona skontaktowała się z powódką podczas jej urlopu w okresie naliczania płac i poprosiła o pomoc, której powódka nie odmówiła. Dotyczy to również sytuacji konieczności skontaktowania się z pracownikiem GUS w trakcie usprawiedliwionej nieobecności. W ocenie Sądu Okręgowego były to pojedyncze sytuacje, które – nawet jeśli założyć zaburzenie toku odpoczynku – w ostatecznym rozrachunku nie wskazują na znamiona złośliwości działania po stronie przełożonej. Pracodawca widział konieczność kontaktu w obu tych sytuacjach z powódką i sporadycznie z tego korzystał. Nie sposób również uznać za molestowanie lub mobbing stwierdzenia (które zresztą nie było kierowane do powódki, lecz do ogółu) przełożonej o niechęci do nieobecności pracowników z powodu choroby. W ocenie Sądu pierwszej instancji, przełożona wyraziła swoją opinię, jednakże materiał dowodowy nie potwierdził, iżby pracownicy byli w jakikolwiek sposób ograniczani w udawaniu się na zwolnienie lekarskie w razie choroby. Również problemy z komputerem powódki nie mogły stanowić elementu mobbingu. Świadkowie sygnalizowali bowiem ogólne niezadowolenie ze sprzętu, na jakim przyszło im pracować, zaś o problemach związanych z funkcjonującymi u pracodawcy systemami informatycznymi wskazywał świadek B., co potwierdza jedynie prawdziwość powyższych wypowiedzi.

Analiza zeznań świadków nie wskazuje zatem, aby M. K. mobbingowała powódkę. Zaprzeczyła temu chociażby sama powódka wskazując, że jeszcze w 2017 roku przełożona zapraszała ją do domu, by przed imprezą mogła zmienić buty. We wspomnieniach świadków powódka jawiła się jako osoba skryta, mało pomocna, niechętna w nawiązywaniu bliższych więzi, często spóźniająca się do pracy. W ocenie Sądu Okręgowego żadna z wyznaczonych podstawą faktyczną okoliczności (a także wszystkie łącznie) nie wypełniają definicji mobbingu, dyskryminacji jak również naruszenia dóbr osobistych (art. 24 k.c.)

Mając powyższe na względzie, Sąd oddalił powództwo na podstawie ww. przepisów.

Powódka przegrała proces w całości zatem o kosztach procesu orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. zaś o wysokości kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 2 pkt. 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – pkt. 3 wyroku. Sąd Okręgowy odstąpił od

obciążania powódki wydatkami w sprawie w całości, na podstawie art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, uznając, że nie zaszyły przesłanki tam wskazane – pkt. 2 wyroku.

***Od powyższego wyroku apelację wniosła powódka zaskarżając go w części, tj. w zakresie oddalenia roszczeń o zapłatę:***

1. odszkodowania z tytułu nierównego traktowania z powodu dyskryminacyjnej wysokości premii rocznej za rok 2016, w wysokości 31.392,00 zł wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi w następujący sposób:

- 1) dla kwoty 15.696,00 zł od 1 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 2) dla kwoty 15.696,00 zł od 1 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty;

2. odszkodowania z tytułu nierównego traktowania z powodu dyskryminacyjnego obniżenia wynagrodzenia w wysokości 77.231,33 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi w następujący sposób od kwot:

- a) 3.737,00 zł od 1 lutego 2016r. do dnia zapłaty;
- b) 3.737,00 zł od 1 marca 2016r. do dnia zapłaty;
- c) 3.737,00 zł od 1 kwietnia 2016r. do dnia zapłaty;
- d) 3.737,00 zł od 1 maja 2016r. do dnia zapłaty;
- e) 3.737,00 zł od 1 czerwca 2016r. do dnia zapłaty;
- f) 3.737,00 zł od 1 lipca 2016r. do dnia zapłaty;
- g) 3.737,00 zł od 1 sierpnia 2016r. do dnia zapłaty;
- h) 3.737,00 zł od 1 września 2016r. do dnia zapłaty;
- i) 3.737,00 zł od 1 października 2016r. do dnia zapłaty;
- j) 3.737,00 zł od 1 listopada 2016r. do dnia zapłaty;
- k) 3.737,00 zł od 1 grudnia 2016r. do dnia zapłaty;
- l) 3.737,00 zł od 1 stycznia 2017r. do dnia zapłaty;
- m) 3.737,00 zł od 1 lutego 2017r. do dnia zapłaty;
- n) 3.737,00 zł od 1 marca 2017r. do dnia zapłaty;
- o) 3.737,00 zł od 1 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty;
- p) 3.737,00 zł od 1 maja 2017r. do dnia zapłaty;
- q) 3.737,00 zł od 1 czerwca 2017r. do dnia zapłaty;
- r) 3.737,00 zł od 1 lipca 2017r. do dnia zapłaty;
- s) 3.737,00 zł od 1 sierpnia 2017r. do dnia zapłaty;
- t) 3.737,00 zł od 1 września 2017r. do dnia zapłaty;
- u) 2.491,33 zł od 1 października 2017r. do dnia zapłaty;

3. wyrównania ekwiwalentu za urlop w wysokości 5.278,14 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 1 października 2017 r. do dnia zapłaty;

4. premii rocznej wraz z wyrównaniem za rok 2017 w wysokości 24.291,80 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty, oraz w zakresie zasądzenia od powódki kosztów procesu na rzecz pozwanego.

Powódka zarzuciła Sądowi Okręgowemu:

I. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. polegające na błędnej ocenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów, oraz braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w postaci:

1. zeznań świadka P. M. (1) z posiedzenia w dniu 16 stycznia 2019 r. z których wynika, (nagranie: 00:16:08) że w poprzedniej firmie świadek miał grade 10 (nagranie: 01:04:58), zaś po przejściu do pozwanego nie doszło do zmiany grade, nastąpiła tylko zmiana z cyfr na litery;

2. zeznań świadka M. M. (2) z posiedzenia 3 czerwca 2019 r. (nagranie: 00:07 11), z których wynika, że w tej firmie był grade 10;

3. zeznań świadka P. M. (1) z posiedzenia 16 stycznia 2019 r. (nagranie: 01:17:1), z których wynika, że raportował on do bezpośredniego przełożonego lokalnie, zaś przełożony raportował dalej do dyrektora regionalnego;

4. zeznań świadka P. M. (1) z posiedzenia 16 stycznia 2019 r. (nagranie: 00:1:19), z których wynika, że nie miał on pod sobą zespołu, tylko pracował na samodzielnym stanowisku;

5. zeznań świadka M. M. (2) z posiedzenia 3 czerwca 2019r. (nagranie: 00:38.38), kiedy świadek wskazał, że po przejściu nie posiadał zespołu.

6. zeznań świadka I. V., z których wynika, że stworzono matrycę, w ramach której stanowisko M. było krytyczne i trudno zastępowalne;

7. wyjaśnień strony pozwanej, z których wynikało, że nie jest sporne między stronami poziom indywidualny wykonania planu - wskaźnik 1 i współczynnik firmy -

2. Spór dotyczył różnic 5 % (protokół rozprawy z 16 stycznia 2019r. nagranie 01:23:00);

8. wyjaśnień strony pozwanej, z których wynikało, że nie ma sporu co do matematycznych wyliczeń roszczeń za wyjątkiem zadośćuczynienia. Strona pozwana kwestionuje zasady przysługiwania roszczeń (protokół rozprawy z 16 stycznia 2019 r. nagranie 01:26:01 ), co potwierdza, że bonus roczny stanowił składnik wynagrodzenia obliczony przy ustaleniu wysokości ekwiwalentu za urlop;

9. dowodu z dokumentu w postaci Porozumienia Trójstronnego z 24 kwietnia 2015r., z §2 ust. 3 wynikało, że przez okres co najmniej 12 miesięcy od daty rozpoczęcia warunki wynagrodzenia nie będą gorsze niż warunki przedstawione w Załączniku nr 1, zaś z Załącznika nr 1 pkt 1 lit. Wynikało, że ewentualna zmiana roli pracownika nie spowoduje zasadniczej zmiany poziomu zaszeregowania pracownika, co nie zostało zmienione na mocy Porozumienia stron. Powódce przysługuje zatem poziom zaszeregowania 10 lub litery G;

10. dowodu z dokumentu: (...) 2015, z którego wynikało, że powódka z gradem 10 u poprzedniego pracodawcy ( ...) powinna być zakwalifikowana do poziomu G jako specjalista;

11. dowodu z dokumentu: (...), z którego wynikało że był sprecyzowany system uzyskania bonusu rocznego i została przyznana premia 15% dla gradu G i H;

12. dowodu z dokumentu w postaci porozumienia z 29 marca 2016r. z którego wynikało, że premia roczna została skonkretyzowana, tj. uzależniona od wyników finansowych firmy jak i wyników indywidualnych, których kryteria były znane pracownikom, oraz, że to pracodawca wypowiedział powódce warunki udzielania premii rocznej,

13. dowodu z dokumentu w postaci Kart bonusowych załączonych do pisma pozwanego z 20 marca 2019r. i 15 lutego 2019r., z których wynika że warunki uzyskania premii rocznej były jasno skonkretyzowane, bonus roczny był wypłacany co pół roku;

14. dowodu z dokumentu w postaci Zestawienia wszystkich pracowników na stanowisku specjalisty, z którego wynikało, że P. M. (1) od 2016 roku otrzymał wyższą premię tj. 15% pomimo braku zmiany stanowiska (Specjalista ds. IT), zaś M. M. (2) od roku 2016 otrzymał wyższą premię tj. 15% pomimo braku zmiany stanowiska, zmiana stanowiska nastąpiła 24 października 2016r. Żadnemu pracownikowi poza powódką nie obniżono wynagrodzenia, premia roczna była wypłacona osobno za I i II półrocze;

15. dowodu z dokumentów w postaci Zaświadczenia z 13 listopada 2018r. o wysokości ekwiwalentu za urlop, z którego wynikało, że premia roczna jest uwzględniana przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop.

Powyższe doprowadziło Sąd Okręgowy do błędnych konkluzji:

1. jakoby nie można było porównać sytuacji faktycznej i prawnej powódki wprost do sytuacji faktycznej i prawnej P. M. (1) i M. M. (2);
2. jakoby praca powódki, M. M. (2) i P. M. (1) nie była pracą o jednakowej wartości;
3. jakoby nierówne traktowanie było obiektywnie uzasadnione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego;
4. jakoby nie doszło do dyskryminacji powódki ze względu na płeć, a powódka nie była nierówno traktowana przez pozwanego;
5. jakoby na spotkaniu z udziałem prezesa zarządu powódka nie została przypisana do gradu z 15% premią roczną;
6. jakoby pracodawca nie sprecyzował systemu przyznawania bonusu rocznego;
7. jakoby to powódka wystąpiła z wnioskiem o obniżenie wynagrodzenia;
8. jakoby powódka zgodziła się na nie podwyższenie bonusu rocznego z 10% do 15%;
9. jakoby wyrażenie zgody przez pracownika na obniżenie wynagrodzenia lub premii rocznej wyłączało charakter dyskryminacyjny takiego zachowania pracodawcy;
10. jakoby premia roczna/bonus roczny był premią uznaniową;
11. jakoby wynagrodzenie za pracę liczone jak ekwiwalent za urlop dla powódki wynosiło 14.949,00 zł brutto;
12. jakoby nie został potwierdzony przez stronę pozwaną poziom indywidualnej oceny pracy Powódki za rok 2017;
13. jakoby bonus roczny przysługiwał jedynie w przypadku przepracowania całego roku kalendarzowego;

W sytuacji gdy powyżej wymienione dowody, w tym dowody z dokumentów, zeznania świadków wyjaśnienia stron dowodzą niezbitcie, że:

1. można porównać sytuację faktyczną i prawną powódki wprost do sytuacji faktycznej i prawnej P. M. (1) i M. M. (2);
2. praca powódki, M. M. (2) i P. M. (1) była pracą o jednakowej wartości;

3. nierówne traktowanie nie było obiektywnie uzasadnione i nie wynikało z przyczyn obiektywnych;
4. doszło do dyskryminacji powódki ze względu na płeć, a powódka była nierówno traktowana przez pozwanego w zakresie wynagradzania;
5. powódka nie została przypisana do gradu z 15% bonusem rocznym;
6. pracodawca sprecyzował system przyznawania bonusu rocznego;
7. powódka nie wystąpiła z wnioskiem o obniżenie wynagrodzenia;
8. powódka nie zgodziła się na brak podwyższenia bonusu rocznego z 10% do 15%;
9. powódka w chwili podpisania porozumień nie miała wiedzy, że innym pracownikom obniżono wynagrodzenia i podniesiono premię roczną;
10. premia roczna/bonus roczny był premią roszczeniową o charakterze regulaminowym;
11. wynagrodzenie za pracę liczone jak ekwiwalent za urlop dla powódki wynosiło 14.949,00 brutto +2.979,33 zł brutto;
12. został potwierdzony przez stronę pozwaną poziom indywidualnej oceny pracy powódki za rok 2017;
13. bonus roczny przysługiwał także w przypadku nieprzepracowania całego roku kalendarzowego.

II. naruszenie art. 233 § 2 k.p.c. przez błędną ocenę odmowy przedstawienia przez pracodawcę prezentacji pokazanej na forum firmy w zakresie wysokości premii rocznej, z materiału dowodowego wynika bowiem, że prezentacja istniała, mimo, że strona pozwana twierdziła, że nie może jej znaleźć. Sąd powinien uznać twierdzenia powódki w zakresie zaprezentowania przez Prezesa S. L. nowych warunków zatrudnienia i przeniesienia, w tym ustalenia przy grade 10 nowej premii w wysokości 15%.

III. naruszenie art. 3271 § 1 pkt 2 k.p.c. przez jego niezastosowanie i niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z należytych przytoczeniem przepisów prawa. Uzasadnienie jest chaotyczne i niezrozumiałe dla powódki, Sąd meriti w uzasadnieniu przywołał wiele orzeczeń innych sądów, jednak nie wyjaśnił należycie samej podstawy prawnej dochodzonego roszczenia przez wskazanie odpowiednich przepisów i sposób dokonania subsumcji.

W konsekwencji powyższych zarzutów procesowych doszło do naruszenia prawa materialnego tj.:

1. art. 183a § 1 art. 183b § 1 ust. 2 oraz 183c § 1-4 Kodeksu pracy:

1) w zw. z art. 78 § 1 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że praca powódki oraz P. M. (1) i M. M. (2) nie jest pracą o jednakowej wartości, podczas gdy w świetle art. 18 § 3 k.p. pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników jedynie porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku, zaś w świetle art. 78 § 1 k.p. podobnej ilości jakości świadczonej pracy co zostało wykazane w toku postępowania;

2) przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że nie doszło do dyskryminacji powódki ze względu na płeć, a powódka nie była nierówno traktowana przez pozwanego, podczas gdy pracodawca niekorzystnie ukształtował wynagrodzenie za pracę i pominął ją przy przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą tj. premii rocznej, pomimo zagwarantowania w Porozumieniu Trójstronnym niezmienności wynagrodzenia i poziomu zaszerogowania oraz przyznania wyższej premii rocznej innym pracownikom płci męskiej, świadczącym pracę o jednakowej wartości,

3) przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pracodawca udowodnił, że nie dopuścił się naruszenia zasady nierównego traktowania w zatrudnieniu, bowiem kierował się obiektywnymi powodami podczas różnicowania

sytuacji pracownika, podczas gdy pracodawca nie wykazał w toku postępowania zasad różnicowania wysokości wynagrodzenia oraz premii rocznej w stosunku do 3 osób świadczących pracę o jednakowej wartości, których zakres zadań i stanowisko w chwili podwyższenia dwóm pracownikom premii z 10% do 15% nie uległ zmianie;

4) przez ich niewłaściwą wykładnię i uznanie, że zgoda pracownika na obniżenie wynagrodzenia lub premii rocznej w sposób dyskryminujący uniemożliwia pracownikowi dochodzenie roszczeń z tytułu dyskryminacji, podczas gdy pracownik wyrażając taką zgodę nie miał pełnej wiedzy o tym, że jest to działanie dyskryminujące, nie miał wiedzy, że innym pracownikom nie planowano obniżyć wynagrodzenia i nie miał wiedzy, że pracownicy P. M. (1) i M. M. (2) otrzymali wyższe premie, pracownik działał zatem w błędzie, dlatego zgoda nie powinna wykluczać dochodzenia roszczeń z tytułu dyskryminacji, nie wynika to również z naruszonych przepisów prawa,

5) w zw. z art. 78 § 1 k.p, art. 772 k.p. § 1 k.p. i art. 94 pkt 9) k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pracodawca udowodnił, że nie dopuścił się naruszenia zasady nierównego traktowania w zatrudnieniu, podczas gdy pracodawca nie przedstawił regulaminu wynagradzania lub premiowania, w którym powinien sprecyzować wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, które zostały przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy t bonusu rocznego, bowiem jak wynika z materiału dowodowego była to premia o charakterze regulaminowym, określona w sposób na tyle konkretny, aby mogła podlegać kontroli sądu i powinna być uregulowana w regulaminie;

2. art. 18 § 3 k.p. przez jego niezastosowanie w stosunku do postanowień zawartych w Porozumieniu z 22 grudnia 2015r. oraz 29 marca 2016r. w zakresie obniżenia wynagrodzenia oraz bonusu rocznego, podczas gdy zawarte porozumienia jako naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne i powinny zostać zastąpione w tym zakresie odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego;

3. art. 78 § 1 k.p. a także art. 471 k.c. w granicach z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie polegające na uznaniu, że wynagrodzenie powódki było zawyżone, dlatego pracodawca ma prawo zmienić treść dotychczasowego porozumienia z pracownikiem, podczas gdy wynagrodzenie to wynikało z ustaleń stron dokonanych w ramach porozumienia trójstronnego i powinno być honorowane przez pracodawcę;

4. art. 80 k.p. w zw. z § 6 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlop wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop przez ich niezastosowanie i nieuwzględnienie roszczenia o premię roczną za rok 2017, podczas gdy:

1) premia o charakterze roszczeniowym stanowi składnik wynagrodzenia uwzględniany przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop;

2) premia ta była uwzględniana przez pracodawcę przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop jako składnik wynagrodzenia, co oznacza, że miała charakter roszczeniowy;

3) premia ta stanowi składnik wynagrodzenia, wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a powódka do 20 września 2017r. świadczyła pracę, zatem powinna otrzymać premię roczną proporcjonalną za okres świadczenia pracy w roku 2017.

Wobec powyższych zarzutów powódka wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie:

1) odszkodowania z tytułu nierównego traktowania z powodu dyskryminacyjnej wysokości premii rocznej za rok 2016, w wysokości 31392,00 zł wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi w następujący sposób:

a) dla kwoty 15.696,00 zł od 1 sierpnia 2016r. do dnia zapłaty,

b) dla kwoty 15.696,00 zł od 1 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty,

2) odszkodowania z tytułu nierównego traktowania z powodu dyskryminacyjnego obniżenia wynagrodzenia w wysokości 77231,33 zł z odsetkami ustawowym za opóźnienie liczonymi od wymienionych kwot w następujący sposób:

a) 3.737,00 zł od 1 lutego 2016r. do dnia zapłaty;

b) 3.737,00 zł od 1 marca 2016r. do dnia zapłaty;

c) 3.737,00 zł od 1 kwietnia 2016r. do dnia zapłaty;

d) 3.737,00 zł od 1 maja 2016r. do dnia zapłaty;

e) 3.737,00 zł od 1 czerwca 2016r. do dnia zapłaty;

f) 3.737,00 zł od 1 lipca 2016r. do dnia zapłaty;

g) 3.737,00 zł od 1 sierpnia 2016r. do dnia zapłaty;

h) 3.737,00 zł od 1 września 2016r. do dnia zapłaty;

i) 3.737,00 zł od 1 października 2016r. do dnia zapłaty;

j) 3.737,00 zł od 1 listopada 2016r. do dnia zapłaty;

k) 3.737,00 zł od 1 grudnia 2016r. do dnia zapłaty;

l) 3.737,00 zł od 1 stycznia 2017r. do dnia zapłaty;

m) 3.737,00 zł od 1 lutego 2017r. do dnia zapłaty;

n) 3.737,00 zł od 1 marca 2017r. do dnia zapłaty;

o) 3.737,00 zł od 1 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty;

p) 3.737,00 zł od 1 maja 2017r. do dnia zapłaty;

q) 3.737,00 zł od 1 czerwca 2017r. do dnia zapłaty;

r) 3.737,00 zł od 1 lipca 2017r. do dnia zapłaty;

s) 3.737,00 zł od 1 sierpnia 2017r. do dnia zapłaty;

t) 3.737,00 zł od 1 września 2017r. do dnia zapłaty;

u) 2.491,33 zł od 1 października 2017r. do dnia zapłaty;

3) wyrównania ekwiwalentu za urlop w wysokości w wysokości 5.278,14 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 1 października 2017r. do dnia zapłaty;

4) premii rocznej wraz z wyrównaniem za rok 2017 w wysokości 24.291,80 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 kwietnia 2018r. do dnia zapłaty,

Powódka wniosła również o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w obu instancjach według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.



Pełnomocnik pozwanego na rozprawie apelacyjnej 20 maja 2021r. wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego w drugiej instancji. **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

***Apelacja podlegała oddaleniu jako bezzasadna.***

Wobec zawarcia w apelacji zarzutu naruszenia przepisów prawa procesowego Sąd Apelacyjny w pierwszej kolejności poddał ten zarzut ocenie pod kątem zasadności, bowiem dopiero skontrolowanie poprawności ustalenia stanu faktycznego pozwala ocenić prawidłowość zastosowania prawa materialnego.

Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. dochodzi wówczas, gdy strona apelująca wykaże Sądowi pierwszej instancji uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca, gdyż w apelacji zaprezentowana została jedynie odmienna, subiektywna ocena stanu faktycznego sprawy. W judykaturze za utrwalony należy uznać pogląd, że zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń faktycznych, a tym samym korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego (por. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002r., sygn. II CKN 572/99, LEX nr 53136). W orzeczeniu z 10 czerwca 1999r. (sygn. akt II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 655), Sąd Najwyższy stwierdził, że normy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są 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 wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Swobodna ocena dowodów nie może być dowolna jednak postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może być uzasadnione wyłącznie odmienną interpretacją strony co do dowodów zebranych w sprawie, jeśli jednocześnie nie wykaże się, że ocena przyjęta przez Sąd pierwszej instancji za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2000r., sygn. akt V CKN 17/00, LEX nr 40424).

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku budzi wprawdzie szereg zastrzeżeń z uwagi na brak należytej dbałości o poprawność językową sformułowanych myśli, systematyczność wywodu, czy spójność argumentacji, jednak ostatecznie wnioski sformułowane na podstawie zebranych w sprawie dowodów należy uznać za poprawne w tym zakresie, który dla przedmiotu sporu ma znaczenie decydujące. Ostatecznie zatem w ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy i poczynił właściwe ustalenia w zakresie istotnym dla jej przedmiotu, choć ich wynik przedstawił w sposób nie do końca spójny i przejrzysty. Sąd pierwszej instancji w sposób wyczerpujący przeprowadził postępowanie dowodowe, wyprowadził logiczne wnioski ze zgromadzonego materiału dowodowego, na podstawie których ustalił prawidłowy stan faktyczny w sprawie. Wobec powyższego Sąd odwoławczy aprobując ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Okręgowy i przyjmuje je za własne bez potrzeby ich ponownego przytaczania w pełnym zakresie. W najistotniejszych dla przedmiotu sporu elementach, do których Sąd Apelacyjny odniesie się poniżej, podstawa faktyczna wyroku znajduje uzasadnienie w treści przeprowadzonych w sprawie dowodów i pozwala na przeprowadzenie kontroli instancyjnej.

Powódka zarzuciła Sądowi pierwszej instancji dokonanie błędnej oceny materiału dowodowego, przy czym w treści apelacji wyszczególniła, które konkretnie dowody miała w tym względzie na myśli. Mimo na pozór szczegółowego sformułowania powyższych zarzutów, uznać należy, że sprowadzały się one przede wszystkim do zaprezentowania przez stronę powodową odmiennej, subiektywnej oceny wyniku procesu oraz niezadowolenia z podjętego przez Sąd Okręgowy rozstrzygnięcia. Podniesione przez powódkę zarzuty procesowe w zakresie błędnej oceny dowodów dotyczyły zarówno dowodów z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, jak i dowodów z dokumentów. Wskazać w tym miejscu należy, że nie jest bezwzględny warunkiem prawidłowego rozpoznania sprawy przez sąd drugiej instancji odniesienie się oddzielnie do każdego z zarzutów podniesionych w apelacji. Z ustanowionego w przepisie art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność odrębnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji

w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 lutego 2017 r., sygn. I CSK 578/16, Legalis nr 1577914).

Powódka przywołała w apelacji konkretne fragmenty zeznań świadków, które jej zdaniem Sąd Okręgowy ocenił błędnie, nie sprecyzowała jednak, na czym owe błędy polegały, skupiając się na twierdzeniu, że można z treści tych zeznań wyprowadzić inne wnioski niż sformułowane przez Sąd. Nie ulega wątpliwości, że samo przytoczenie treści zeznań w środku odwoławczym nie jest wystarczające dla wykazania naruszenia przez Sąd pierwszej instancji zasady swobodnej oceny dowodów. Powódka nie wykazała bowiem, że wnioski sformułowane przez Sąd są nieuprawnione, gdyż pozbawione logiki, niespójne z pozostałymi dowodami przeprowadzonymi w sprawie, czy niezgodne z doświadczeniem życiowym. Trudno zatem zrozumieć cel, jaki towarzyszył tak szczegółowemu opisywaniu przeprowadzonych dowodów, skoro następnie powódka sformułowała jedynie kilka ogólnych twierdzeń dotyczących błędnych, jej zdaniem konkluzji, poczynionych przez Sąd Okręgowy, nie przypisując ich nawet do konkretnych, cytowanych wcześniej zeznań i nie wykazując tym samym skutecznie błędnej oceny dowodów zaprezentowanej przez Sąd. Z treści uzasadnienia apelacji można wywnioskować, że intencją strony przy formułowaniu powyższych zarzutów było wykazanie, że Sąd Okręgowy porównując sytuację faktyczną i prawną powódki oraz dwóch pozostałych wskazanych przez nią pracowników (M. M. (2) oraz P. M. (1)), wyprowadził z tej analizy porównawczej bezpodstawne wnioski, nie godząc się z tezą sugerowaną w toku procesu przez powódkę.

Zdaniem powódki świadczy to o niezasadnym niedopatrzaniu się przez Sąd naruszenia przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu oraz dyskryminacji powódki ze względu na płeć. Zdaniem strony powodowej Sąd Okręgowy błędnie uznał, że nie można było porównać sytuacji faktycznej i prawnej powódki wprost do sytuacji faktycznej i prawnej P. M. (1) oraz M. M. (2) jak również, że praca powódki, M. M. (2) i P. M. (1) nie była pracą o jednakowej wartości, nie była pracą porównywalną w rozumieniu powołanych przez powódkę przepisów prawa. Zdaniem Sądu Apelacyjnego zarzuty powódki mające wykazać nierówne jej traktowanie w zatrudnieniu w zestawieniu porównawczym z ww. osobami są chybione i stanowią jedynie odmienną, subiektywną opinię w przekonaniu powódki, dotyczącym ustaleń faktycznych i wyniku niniejszej sprawy. Nadto ich zakres przedmiotowy pokrywa się w istocie z zarzutami naruszenia prawa materialnego – tj. kwestionowaniem prawidłowości zastosowania art. 183a § 1 art. 183b § 1 ust. 2 oraz 183c § 1-4 Kodeksu pracy do poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, gdyż ich istota odnosi się do prawnej interpretacji ustalonych w sprawie faktów.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 233 § 2 k.p.c., wskazać należy, że Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił odmowę przedstawienia przez pozwanego wnioskowanego przez powódkę dokumentu w postaci prezentacji omawianej w grudniu 2015r. pt.: „Porównanie kosztu outsourcingu płacowego z wynagrodzeniem”. Fakty istotne dla rozstrzygnięcia przedmiotowego sporu zostały dostatecznie wyjaśnione na podstawie innych dowodów, w tym przede wszystkim w drodze zeznań świadków. Przedłożenie przez pozwanego omawianej prezentacji nie wpłynęłoby zatem na rozstrzygnięcie sprawy. Sąd Okręgowy zebrał w niniejszym postępowaniu bardzo obszerny materiał dowodowy i dokonał jego analizy, dokonując w konsekwencji prawidłowych ustaleń faktycznych. Sam fakt, że prezentacja, o której udostępnienie wnioskowała powódka była niegdyś w posiadaniu pracodawcy nie oznacza, że miał on obowiązek nadal nią dysponować. Należy zwrócić uwagę, że była to prezentacja stworzona na potrzeby spotkania, które odbyło się w 2015r., zaś postępowanie w przedmiotowej sprawie toczyło się cztery lata później. Trudności w odnalezieniu prezentacji przez pozwanego nie są zatem niczym niezwykłym, zwłaszcza, że nie stanowiła ona dokumentacji, którą pozwany miałby obowiązek przechowywać przez określony czas. Nie sposób zatem przyznać racji powódce co do naruszenia przez Sąd Okręgowy wskazanego wyżej przepisu, skoro w zakresie ustaleń dotyczących wysokości premii dysponował on innymi dowodami, pozwalającymi na dokonanie kompletnych ustaleń faktycznych. Nie można zgodzić się z powódką co do znaczenia, jakie przypisywała ona owej prezentacji dla swojej indywidualnej sytuacji pracowniczej. Jak bowiem wynika z innych dowodów zebranych w sprawie, owa prezentacja miała na celu jedynie przedstawienie pewnych ogólnych reguł bez odnoszenia ich do konkretnych pracowników.

Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że tak jak twierdzi powódka, przed przejściem na zasadzie porozumienia stron do pozwanego pracodawcy, powódka i P. M. (1) oraz M. M. (2) byli usytuowani u poprzedniego pracodawcy na porównywalnym poziomie w hierarchii stanowisk i mieli przyznane prawo do premii ustalanych na podobnym

poziomie. Nie oznacza to jednak, co sugeruje powódka, że po przejściu do nowego pracodawcy miały obowiązywać te same zasady w zakresie kształtowania wynagrodzenia w części odnoszącej się do premii przez podniesienie jej poziomu z 10 % do 15 %. Wnioski, jakie wyprowadziła w tym zakresie powódka, po zaprezentowaniu przez Prezesa spółki pracownikom tabel z przypisaniem do określonych stanowisk poziomu premii (grade) są wynikiem jej subiektywnej interpretacji, gdyż żaden ze świadków nie podzielił tych wniosków. A właśnie w nieprzyznaniu powódce wyższego poziomu premii rocznej niż u poprzedniego pracodawcy (15% zamiast dotychczas 10%), odmiennie od ww. pracowników, powódka postrzegала nierówne jej traktowanie w zatrudnieniu.

Naruszenia powyższej zasady powódka upatrywała zatem w braku podwyższenia przysługującego jej bonusu rocznego do 15%, mimo, że premię w tej wysokości otrzymali – M. M. (2) oraz P. M. (1), wykonujący, zdaniem powódki, pracę jednakowej co powódka wartości.

Należało w tym względzie podzielić stanowisko Sądu Okręgowego, który uznał za nieuzasadnione porównywanie sytuacji tych trojga pracowników. Sąd pierwszej instancji zwrócił w tym aspekcie uwagę nie tylko na zakresy obowiązków każdego z pracowników, ale również na ich usytuowanie w hierarchicznej strukturze pracodawcy (M. M. (2) raportował bezpośrednio do członka zarządu, P. M. (1) miał stanowisko samodzielne, zaś powódka pracowała na stanowisku specjalistycznym ale szeregowym w wydziale kadr i płac). Nadto Sąd Okręgowy słusznie pokreślił, że irrelevantne pozostaje w tym względzie usytuowanie trojga pracowników u poprzedniego pracodawcy, albowiem zasady dotyczące przejścia do nowego zakładu pracy umożliwiły nowemu pracodawcy dopasowanie indywidualnej sytuacji każdego z tych pracowników do własnych reguł i potrzeb. Bezzasadna okazała się zatem argumentacja apelacji co do poziomu zaszerogowania pracowników u poprzedniego pracodawcy.

Powódka w apelacji odniosła się również do kryterium zastępowalności pracowników jako elementu wspólnego dla zajmowanych przez nich stanowisk. Tymczasem, jak słusznie podkreślił Sąd Okręgowy, zarówno P. M. (1) jak i M. M. (2) byli wyspecjalizowani w dość wąskich dziedzinach, i z pewnością trudniej byłoby znaleźć zastępstwo na ich miejsce, niż na miejsce powódki. Fakt, że wszystkie trzy stanowiska zawierały w swych nazwach słowo „specjalista” nie oznacza przy tym wcale, że były to stanowiska porównywalne jeśli chodzi o zakres przypisanych do nich obowiązków. Z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego wynika bowiem, że powódka oraz dwaj wskazani przez nią pracownicy nie wykonywali jednakowej pracy, ani pracy o jednakowej wartości.

W tym kontekście Sąd Apelacyjny nie podzielił kierowanych pod adresem Sądu pierwszej instancji zarzutów apelującej naruszenia prawa materialnego. Przedmiotem niniejszego procesu było ustalenie, czy wskazane przez powódkę działania lub zaniechania pracodawcy naruszały zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w świetle art. 112 k.p. w zw. z art. 183a, 183b, 183c k.p. Podkreślenia wymaga więc, że uwzględnienie żądania odszkodowania zależało wyłącznie od ustalenia, że w trakcie zatrudnienia powódki u pracodawcy wypełniły się materialnoprawne przesłanki wymienione w powyższych przepisach. Trafnie Sąd Okręgowy skonstatował, że z dowodów zebranych w sprawie nie wynika, by te przesłanki faktyczno-prawne zostały wypełnione a żądanie odszkodowania powódka wywodzi z faktów, które subiektywnie, w oderwaniu od definicji ustawowych, ocenia jako naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminujące ją ze względu na płeć. Należy zgodzić się z Sądem pierwszej instancji, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, by działania pozwanego, na podstawie których powódka opiera swoje roszczenie, w istocie naruszały zasadę równego traktowania w zatrudnieniu o charakterze dyskryminującym.

Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, dyskryminacja oznacza kwalifikowane nierówne traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Z tego względu, jeśli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać okoliczności, które uprawdopodobnią nie tylko jego gorsze traktowanie w stosunku do innych pracowników, ale także to, że zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną (art. 183b § 1 pkt 2 w związku z art. 183a § 1 k.p.). Zasady te znajdują również zastosowanie w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego wynagrodzenia pracowników za jednakową pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 kwietnia 2021r.; sygn. II PSKP 28/21; LEX nr 3229405).

Sąd Najwyższy w wyroku z 18 kwietnia 2012 r. (sygn. II PK 196/11; OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73) wyjaśnił, że na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) okoliczności faktycznych, które uprawniają do roszczenia nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 183b § 1 pkt 2 w związku z art. 183c § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (w związku z art. 183a § 1 k.p.). Dyskryminacja w zatrudnieniu może wyrażać się niekorzystnym ukształtowaniem wynagrodzenia za pracę z uwagi na naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 112 k.p.) tylko wtedy, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku wskazanych wyżej przyczyn (art. 183b § 1 pkt 2 k.p.), co musi być uwzględnione przy wykładni art. 183c § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Zatem zakazane jest różnicowanie wynagrodzenia za pracę jednakową lub o jednakowej wartości z przyczyn uznawanych za dyskryminujące. Powód, który twierdzi, że naruszono wobec niego zasadę wynikającą z art. 183c § 1 k.p. w związku z art. 183b § 1 pkt 2 k.p. (z przyczyn uznanych za dyskryminujące), powinien wytyczyć kierunek pozwalający na przeprowadzenie analizy porównawczej przez wskazanie pracowników, którzy są wyżej wynagradzani, mimo że wykonują porównywalną do niego pracę. Wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania, że przy ustalaniu wynagrodzeń kierował się obiektywnymi powodami (art. 183b § 1 in fine k.p.), bowiem np. wskazani pracownicy nie wykonują porównywalnej do powoda pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2016 r., sygn. III PK 116/15, LEX nr 2057629).

W rozpoznawanej sprawie powódka w żadnym razie nie wykazała, że jej płeć miała decydujące, negatywne dla niej znaczenie w ustaleniu na niższym poziomie, niż w przypadku P. M. (1) oraz M. M. (2), składnika wynagrodzenia jakim była premia roczna. Nie ulega bowiem wątpliwości, że prace wykonywane przez tych trojga pracowników, ich stanowiska, kwalifikacje, usytuowanie w strukturze spółki, podporządkowanie, nie pozwalają na stwierdzenie, że mamy do czynienia z pracą porównywalną w znaczeniu: jednakową lub o jednakowej wartości. Powódka po przejściu do pracy u pozwanego nie uzyskała stanowiska na porównywalnym do poprzedniego poziomie, jej stanowisko nie miało charakteru kierowniczego (jak w (...) spółka z o.o.), lecz szeregowo, nie podlegał jej żaden zespół, podporządkowana była kierownikowi ds. kadr i płac (zeznanie powódki k. 310 v a.s.). Powódka w porównaniu ze wskazanymi przez nią pracownikami P. M. (1) i M. M. (2), mając na uwadze opisaną wyżej charakterystykę ich zatrudnienia, w żadnym aspekcie swojego statusu, nie może zostać uznana za pracownika wykonującego pracę porównywalną. Mając na uwadze takie czynniki jak: charakter zatrudnienia tych trojga osób, ich kwalifikacje zawodowe, poziom i rodzaj wykształcenia, doświadczenie zawodowe, rodzaj zadań i obowiązków, zakres odpowiedzialności, usytuowanie w strukturze stanowisk, podległość służbową, nie sposób zgodzić się z powódką, że wykonywała ona porównywalną z nimi pracę. Trzeba mieć przy tym na uwadze, że każda z tych osób przeszła do pracy u nowego pracodawcy (pозwanego) na zasadzie porozumienia stron, przy zachowaniu warunków zatrudnienia w zakresie wysokości wynagrodzenia. Powódka porównując swoją sytuację do tych pracowników postrzega dyskryminacyjny jej traktowanie ze względu na płeć z powodu niepodwyższenia przez pozwanego pracodawcę wysokości premii rocznej z poziomu 10% do 15%, przy podwyższeniu P. M. (1) i M. M. (2) tej premii do 15%. Zważywszy jednak na istotne różnice w omówionych wyżej elementach charakteru zatrudnienia każdej z tych trojga osób, nie można uznać tej decyzji pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, tym bardziej nie sposób przypisać jej kwalifikowanego charakteru, jakim jest dyskryminacja.

Wobec powyższego zarzuty powódki naruszenia art. 183c § 1 k.p. należy także uznać za chybione. Z art. 183c § 1 k.p. wynika zasada prawa pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Podkreślić wypada, że wynagrodzenie, o którym mowa w tym przepisie, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej niż pieniężna formie. Natomiast pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Z przywołanego przepisu nie można wywodzić wymogu równości

wynagrodzeń wszystkich pracowników zatrudnionych na określonym stanowisku, natomiast ewentualne różnice wynagrodzeń muszą wynikać z obiektywnych przesłanek.

W niniejszym postępowaniu Sąd pierwszej instancji i Sąd Apelacyjny dokonał wszechstronnego porównania wynagrodzeń powódki i wybranych przez nią do porównania pracowników, zatrudnionych na zupełnie odmiennych od powódki stanowiskach. Wynagrodzenie powódki rzeczywiście różniło się od 2016r. w zakresie poziomu premii rocznej od wynagrodzenia wskazanych przez nią osób, jednak nie oznacza to automatycznie, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania. Wykazane różnice były bowiem uzasadnione i wynikały z istotnych różnic we wszystkich wymienionych wyżej i przeanalizowanych elementach zatrudnienia tych trojga osób. Powódka i wskazani pracownicy (każdy z nich) wykonywali prace tak bardzo różniące się rodzajowo, że nie ma możliwości porównania ich wyników w żadnym merytorycznym zakresie.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 112 k.p.) uzasadnia weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę na podstawie art. 78 § 1 k.p., który wymaga ustalenia wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. W wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202) Sąd Najwyższy trafnie wyjaśnił zaś, że art. 112 k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną) za wykonywanie takich samych obowiązków. Wynika z tego, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne obowiązki, bądź takie same, ale "niejednakowo", a ponadto sytuacja prawna porównywanych pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (usprawiedliwiona dyferencjacja).

Z usprawiedliwioną dyferencjacją w zakresie wysokości wynagrodzenia, która nie narusza ustanowionej w art. 112 k.p. zasady równych praw w zatrudnieniu, mamy do czynienia wówczas, gdy konkretni pracownicy w związku z posiadaniem różnych kwalifikacji i różnego doświadczenia zawodowego niejednakowo wypełniają takie same obowiązki, co przekłada się na istotne różnice co do ilości oraz i jakości wykonywanej przez nich pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2019r.; sygn. II PK 314/17; LEX nr 2638613).

Odnosząc się do pozostałych zarzutów apelacji podkreślenia wymaga, że wynagrodzenie powódki po przejściu do nowego pracodawcy w początkowym okresie pozostało na takim samym poziomie jak u poprzedniego pracodawcy w zakresie wynagrodzenia zasadniczego i procentowego wyliczenia wysokości premii rocznej (10%). Nie można zatem zgodzić się z zarzutem, że nieprawdziwe były zapewnienia pracodawcy o zachowaniu nabytych w tym zakresie u poprzedniego pracodawcy uprawnień, skoro przez okres kilku miesięcy po przejściu do pracy u pozwanego powódka faktycznie (co niesporne), uprawnienia te zachowała. Zawarcie natomiast następnie porozumienia z 22 grudnia 2015r., na mocy którego powódka wyraziła zgodę na obniżenie jej wynagrodzenia zasadniczego (gwarantowanego w porozumieniu trójstronnym z 24 kwietnia 2015r.), nie stanowiło naruszenia postanowień porozumienia zawartego przy przejściu do pracy u nowego pracodawcy, skoro w §2 ust. 4 tego porozumienia jest mowa, że „warunki przedstawione w załączniku nr 1 nie zostaną istotnie pogorszone bez zgody pracownika”. Tymczasem w porozumieniu z 22 grudnia 2015r., na mocy którego powódka wyraziła zgodę na obniżenie wynagrodzenia, niewątpliwie zawarte jest jej oświadczenie o takiej zgodzie, od którego skutków powódka nie uchyliła się. Nie ma przy tym znaczenia akcentowane przez powódkę podłoże faktyczne tego porozumienia. Niespornym okazało się wszakże, że po przejściu do nowego pracodawcy, powódka w całym zespole zajmującym się sprawami kadrowymi i płacowymi, łącznie z bezpośrednią przełożoną M. K., miała najwyższe wynagrodzenie zasadnicze. Za logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, w tych okolicznościach, należy uznać wyjaśnienie, że powódka w obawie o utratę miejsca pracy, wobec planowanej restrukturyzacji, zgodziła się na pogorszenie warunków wynagrodzenia zasadniczego, aby nie być wytypowaną do zwolnienia, a wręcz zainicjowała zmianę warunków umowy w tym zakresie (czemu powódka przeczy). Dla oceny jednak skutków porozumienia z 22 grudnia 2015r. nie ma istotnego znaczenia z czyjej inicjatywy doszło do

jego zawarcia i jakie intencje przyświecały każdej ze stron, istotne natomiast jest, że powódka dobrowolnie wyraziła zgodę na zawarcie tego porozumienia, które było skuteczne.

Biorąc pod uwagę powyższe, w ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Okręgowy słusznie uznał, że powódka nie wykazała w niniejszej sprawie jakiegokolwiek kryterium dyskryminacyjnego, które mogłoby leżeć u podstaw rzekomego nierównego jej traktowania ze strony pozwanego pracodawcy, a w konsekwencji nie można było także uznać, że doszło do przerzucenia ciężaru dowodu na pozwanego pracodawcę, co do obowiązku wskazania zobiektywizowanych przyczyn nierównego, czy wręcz dyskryminującego traktowania powódki.

Jak wynika z brzmienia art. 183b § 1 k.p. oraz utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego co do jego wykładni, ciężar udowodnienia naruszenia zakazu dyskryminacji, o którym mowa w art. 183b § 1 k.p., jest podzielony pomiędzy pracownika a pracodawcę. Dopiero w razie przytoczenia przez pracownika takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest on lub był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników, ale również tego, że zróżnicowanie jest lub było spowodowane niedozwoloną przyczyną, powoduje przejście na pracodawcę ciężaru wykazania, że nierówne traktowanie – jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z: 9 stycznia 2007r., sygn. II PK 180/06; z 6 czerwca 2012r., sygn. III PK 81/11; z 6 kwietnia 2017r., sygn. III PK 100/16; z 13 lutego 2018r., sygn. II PK 345/16; postanowienia: SN z 5 lipca 2018r., sygn. II PK 208/17 i z 30 czerwca 2020r., sygn. I NSNp 3/19, LEX nr 3025246). Podobnie ciężar dowodu w zakresie naruszenia zakazu dyskryminacji jest interpretowany w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zob. wyroki TSUE z: 10 marca 2005r. w sprawie C-196/02, Vasiliki Nikoloudi, pkt 75; z 21 lipca 2011r. w sprawie C-104/10, Patrick Kelly przeciwko National University of Ireland, pkt 30; z 3 października 2019r. w sprawie C-274/18, Mino Schuch-Ghannadan przeciwko Medizinische Universität W., pkt 51).

Sąd Apelacyjny zwrócił również uwagę, że obniżenie powódce wynagrodzenia, która to okoliczność powoływana była przez stronę powodową jako przejaw dyskryminacji, zostało dokonane za jej zgodą a zatem stosownie do postanowień Porozumienia Trójstronnego z 24 kwietnia 2015r. Zgodnie bowiem z §2 ust. 4 Porozumienia, spółka zobowiązała się, że warunki wynagrodzenia nie będą gorsze niż warunki przedstawione w Załączniku nr 1 i nie zostaną pogorszone bez zgody pracownika (w tym wypadku powódki). Jak słusznie zwrócił uwagę Sąd Okręgowy, sam fakt, że obniżenie wynagrodzenia zostało dokonane za porozumieniem stron, tworzy domniemanie, że nie była to jednostronna decyzja pracodawcy narzucona powódce z góry, lecz że był to efekt obopólnych ustaleń między stronami. Powódka nie zdołała w toku postępowania wykazać okoliczności, które by temu przeczyły.

Chybiony okazał się również zarzut naruszenia art. 3271 k.p.c. Powszechnie w orzecznictwie przyjmuje się, że zarzut ten może być usprawiedliwiony tylko w wyjątkowych okolicznościach, tj. jedynie wtedy, gdy treść uzasadnienia orzeczenia Sądu pierwszej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego, jak również braku wskazania podstawy prawnej oraz motywów, którymi kierował się sąd. Choć w rozpoznawanej sprawie można mieć uwagi do merytorycznego poziomu uzasadnienia wyroku w zakresie jasności, wszechstronności, spójności wyводу, logiki i poprawności językowej, to jednak ostatecznie pisemne motywy zaskarżonego wyroku przedłożone przez Sąd Okręgowy spełniają funkcję przypisaną przez ustawę uzasadnieniu orzeczenia, umożliwiając odtworzenie rozumowania sądu orzekającego, które znalazło wyraz w sentencji zapadłego orzeczenia. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku posiada zatem niezbędne elementy konstrukcyjne, co umożliwiło dokonanie kontroli instancyjnej orzeczenia.

***W tym stanie rzeczy apelacja powódki - jako pozbawiona uzasadnionych podstaw - podlegała oddaleniu, o czym Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 385 k.p.c.***

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego znajduje podstawę w przepisach art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności strony za wynik procesu, w zw. z art. 99 k.p.c. Ustalając kwotę kosztów zastępstwa prawnego należnych pozwanemu od powódki, jako strony przegrywającej spór, Sąd Apelacyjny

zastosował § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 6 w zw. z §10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.) z uwzględnieniem stanu prawnego obowiązującego w dniu wniesienia apelacji.

***Ma łorzata Micorek-Wagner Renata Szelhaus Ewa Stryczyńska (spr.)***