

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Rzewuska
Sędziowie:	SO Sylwia Kulma SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 czerwca 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. W.

przeciwko (...) Bank Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za pełny okres pozostawania bez pracy, odszkodowanie z tytułu dyskryminacji

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 7 września 2015 roku sygn. akt VII P 2144/12

1. oddała apelację;
2. zasądza od (...) Bank Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz J. W. kwotę 315 (trzysta piętnaście) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Krzysztof Kopciewski Bożena Rzewuska Sylwia Kulma

Sygn. akt XXI Pa 872/15

UZASADNIENIE

W pozwie z 2 listopada 2012 r. skierowanym przeciwko (...) Bank spółka akcyjna z siedzibą w W. J. W. wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem i nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem powódki wręczone jej 26 października 2012 r. oświadczenie jest nieuzasadnione a przyczyny w nim wskazane nierzeczywiste. Ponadto wskazała, że rozwiązanie umowy o pracę jest przejawem dyskryminacji jej jako matki, której nieobecność w pracy była związana z macierzyństwem.

W odpowiedzi na pozew (...) Bank S.A. z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz zwrotu kosztów procesu. Zdaniem pozwanego przyczyna wskazana w wypowiedzeniu uzasadniała taki

sposób rozwiązania stosunku pracy, a ponadto jest rzeczywista i konkretna. Pozwany wskazał, że w okresie od 31 marca 2009 r. do 26 października 2012 r., tj. w okresie obejmującym 44 miesiące powódka świadczyła pracę przez około 4 miesiące, co uniemożliwiło realizację planu sprzedażowego oddziału banku.

Na rozprawie w dniu 10 czerwca 2013 r. powódka zmodyfikowała powództwo wnosząc o przywrócenie do pracy i zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w wysokości 5000,00 zł brutto miesięcznie, podtrzymując roszczenie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w kwocie 20 000,00 zł, a także wniosła o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu.

W piśmie wniesionym 24 sierpnia 2015 r. powódka wskazała, że wysokość żądanego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy wynosi 156 150,00 zł.

Wyrokiem z 7 września 2015 r., sygn. akt VII P 2144/12, Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy przywrócił J. W. do pracy w (...) Bank S.A. z siedzibą w W. na dotychczasowe warunki pracy i płacy, zasądził od pozwanego na rzecz powódki 5000,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy, zasądził od pozwanego na rzecz powódki 1750,00 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu, nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy 3337,00 zł tytułem częściowej opłaty od pozwu w zakresie uwzględnionego powództwa, odstąpił od obciążenia powódki kosztami postępowania oraz nadał wyrokowi w punkcie III rygor natychmiastowej wykonalności do 1750,00 zł.

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego stanowiły następujące ustalenia i wnioski:

Sąd ustalił, że J. W. została zatrudniona w (...) Bank S.A. z siedzibą w W. na stanowisku bankiera ds. bankowości hipotecznej w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 sierpnia 2008 r. na mocy umowy na czas nieokreślony z wynagrodzeniem zasadniczym 7500,00 zł brutto. W trakcie zatrudnienia obie strony stosunku pracy zawierały wielokrotnie aneksy do umowy o pracę, na mocy których zmianie uległo stanowisko pracy oraz wysokość wynagrodzenia. Od 1 kwietnia 2009 r. na mocy porozumienia stron J. W. objęła stanowisko bankiera klienta zamożnego, otrzymując nowy zakres czynności, a od 1 lutego 2011 r. na mocy porozumienia stron zmianie uległa wysokość jej wynagrodzenia zasadniczego, która została określona na 5000,00 zł brutto oraz stanowisko pracy określono ponownie jako bankier ds. bankowości hipotecznej. Oddział banku przy ulicy (...), w którym zatrudniona była J. W., średnio liczył 10-12 pracowników. Każdy z oddziałów banku na okres trzech miesięcy ma przypisany plan budżetowy do wykonania. Plan ten uwzględnia ilość osób zatrudnionych w danym oddziale i jest zmniejszany w przypadku nieobecności danego pracownika. Każdy pracownik w ramach planu ma do wykonania określone cele. Od 2009 r. sukcesywnie dochodziło do zmniejszenia się ilości udzielanych kredytów w bankach.

W dniu 23 października 2009 r. J. W. urodziła pierwsze dziecko. W okresie poprzedzającym poród przebywała na zwolnieniu lekarskim od 16 lutego 2009 do 20 lutego 2009 r., od 23 lutego 2009 r. do 24 lutego 2009 r. oraz od 31 marca 2009 r. do 22 października 2009 r. Na planowanym urlopie wypoczynkowym przebywała 16 marca 2009 r. oraz od 20 marca 2009 r. do 27 marca 2009 r. Na urlopie macierzyńskim przebywała od dnia urodzenia dziecka do 25 marca 2010 r. W okresie od 26 marca 2010 r. do 8 czerwca 2010 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym. W dniach 9 czerwca 2010 r. - 30 września 2010 r. korzystała z urlopu wychowawczego. W dniach 30 listopada 2010 r. - 1 grudnia 2010 r. oraz od 27 grudnia 2010 r. do 29 grudnia 2010 r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego z tytułu sprawowanej opieki nad dzieckiem w wieku do lat 8, a także 24 lutego 2011 r., od 26 lutego 2011 r. do 28 lutego 2011 r. oraz od 1 marca 2011 r. do 4 marca 2011 r. W przedziale czasowym od 24 stycznia 2011 r. do 31 stycznia 2011 r. oraz 25 lutego 2011 r. przebywała na planowanym urlopie, a nadto na zwolnieniu lekarskim z tytułu choroby w okresach od 30 grudnia 2010 r. do 5 stycznia 2011 r. oraz od 1 lutego 2011 r. do 4 lutego 2011 r. W pierwszym okresie nieobecności w pracy jej klienci oraz sprawy, którymi się zajmowała zostały rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników, w tym M. Z.. Następnie pracodawca zdecydował o zatrudnieniu nowych osób, które zajmowały się między innymi udzielaniem

kredytów hipotecznych. Ze skutkiem od 1 lutego 2011 r. z inicjatywy pracodawcy doszło do podpisania z J. W. na mocy porozumienia stron zmiany warunków umowy o pracę zawartego 20 stycznia 2011 r. i obniżenia wysokości jej wynagrodzenia zasadniczego z 7500,00 zł brutto do 5000,00 zł brutto. Powodem zmiany wysokości wynagrodzenia było m.in. niezrealizowanie przez pracownika budżetu w związku z powrotem do pracy po urlopie wychowawczym i dokonanej ocenie kwartalnej wyników jej pracy. Podobnie postąpiono z A. F.. Zrealizowanie indywidualnych planów sprzedaży było trudne do wykonania nawet dla doradców z bazą klientów, tym bardziej w przypadku dysponowania małą ilością nowych klientów, jak stało się w przypadku J. W. po powrocie z urlopu wychowawczego, co wpłynęło na niewykonanie planu kwartalnego. Również ze skutkiem od 1 lutego 2011 r. doszło do podpisania z J. W. na mocy porozumienia stron zmiany warunków umowy o pracę zawartego 31 stycznia 2011 r. poprzez zmianę stanowiska pracy na bankiera ds. bankowości hipotecznej. 22 listopada 2011 r. powódka urodziła drugie dziecko. W okresie poprzedzającym poród J. W. przebywała na zwolnieniu lekarskim od 11 marca 2011 r. do 21 listopada 2011 r. Od 22 listopada 2011 r. do 7 maja 2012 r. przebywała na urlopie macierzyńskim. Od 8 maja 2012 r. do 13 czerwca 2012 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym, co miało miejsce również w okresach od 30 lipca 2012 r. do 3 sierpnia 2012 r. oraz od 6 sierpnia 2012 r. do 8 sierpnia 2012 r. Następnie zaś, tj. w okresie od 9 sierpnia 2012 r. do 30 września 2012 r. na zwolnieniu lekarskim. Od 1 października 2012 r. do 25 października 2012 r. korzystała z prawa do urlopu wypoczynkowego.

J. W. 24 września 2012 r. wystosowała wiadomość e-mail do pracownika działu (...) z zapytaniem o formalności związane z powrotem do pracy po urlopie jednocześnie informując, że chciałaby skorzystać z uprawnień związanych z rodzicielstwem w zakresie skróconego czasu pracy o 1/8 etatu i przerwy na karmienie. W odpowiedzi na mail 25 września 2012 r. J. W. została poinformowana, że musi złożyć wnioski: osobny na karmienie z ewentualnym połączeniem przerw w jedną godziną i na 2 tygodnie wcześniej wniosek o obniżenie wymiaru etatu — do przełożonego. Podano informację, że należy napisać od kiedy do kiedy oraz o ile obniża się wymiar etatu. 25 października 2012 r. podczas rozmowy telefonicznej z K. P. (1) — dyrektorem oddziału banku przy ul. (...) w W. J. W. poinformowała, że zamierza złożyć wnioski o obniżenie wymiaru czasu pracy i skrócenie czasu pracy ze względu na korzystanie z przerwy na karmienie, oraz że chce umówić się na spotkanie. O fakcie powrotu pracownika do pracy K. P. (1) powiadomiła G. Ż., który polecił umówić się z J. W. w biurze na ul. (...) w celu wręczenia jej wypowiedzenia. 26 października 2012 r. J. W. wróciła do pracy po urodzeniu drugiego dziecka i po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i wypoczynkowego została skierowana na badania w celu dopuszczenia do pracy i po ich wykonaniu czekała na dyspozycje. Pismami z 26 października 2012 r. wystosowanymi do pracodawcy zwróciła się o możliwość skorzystania z uprawnień przewidzianych w art. 187 Kodeksu pracy, a także o obniżenie czasu pracy do 7/8 etatu w okresie od 26 października 2012 r. do 26 października 2013 r. Na spotkaniu w obecności pracownika K. P. (1) i dyrektora regionu G. Ż. J. W. próbowała wręczyć ww. wnioski, jednakże odmówiono ich przyjęcia. Przedstawiciele pracodawcy podczas spotkania nie byli zainteresowani treścią tych pism, zaproponowano rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron powołując się na fakt długotrwałej nieobecności pracownika w pracy, jednakże J. W. nie wyraziła na powyższe zgody. Następnie odczytano jej treść wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie wręczono oświadczenie o wypowiedzeniu. J. W. zabrała ze sobą wnioski z 26 października 2012 r., po czym na ich oryginałach naniosiła wzmianki „W dniu 26 października 2012 r. ok. godz. 14.05 podjęłam próbę wręczenia ww. pisma pracodawcy. Pracodawca odmówił. J. W.”.

Na mocy oświadczenia wręzonego powódce 26 października 2012 r. pracodawca (...) Bank S.A. wskazał, że rozwiązuje z J. W. umowę o pracę zawartą 14 lipca 2008 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę podano długotrwałą absencję chorobową w pracy skutkującą brakiem wsparcia Oddziału w W. przy ul. (...).

Średnie miesięczne wynagrodzenie J. W. obliczone jak ekwiwalent z urlopu wynosiło 5000,00 zł brutto.

Po rozwiązaniu umowy o pracę J. W. pracowała na podstawie umowy na zastępstwo od 1 marca 2013 r., natomiast działalność gospodarczą otworzyła 3 marca 2014 r. W trakcie nowego zatrudnienia korzystała ze zwolnień. W chwili obecnej J. W. prowadzi działalność gospodarczą związaną z kredytami hipotecznymi jako pośrednik kredytowy,

jednakże brak jest przeszkód do przywrócenia jej do pracy, bowiem dochód ten jest bardzo niestabilny i gotowa jest zawiesić działalność w przypadku powrotu do pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania prawne:

Podstawę prawną żądań powódki zawiera art. 45 § 1 Kodeksu pracy stanowiący, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę powinno być, zatem uzasadnione, a ponadto poprawne formalnie, w szczególności powinno być zgodne z art. 30 k.p. Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl, którego w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Pracodawca ma więc obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Wypowiedzenie będzie zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje, a ponadto w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Sąd I instancji podkreślił, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi zatem charakteryzować się znaczną wagą, nadzwyczajną doniosłością, czy też powodować szkód po stronie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, sygn. akt I PK 79/07). Nie oznacza to jednak – zgodnie z utrwalonym dorobkiem orzecznictwa i doktryny – przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98; wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 1999 r., I PKN 4/99). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok Sądu Najwyższego z 07 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98; wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 1999 r., I PKN 4/99).

Sąd zaznaczył, że ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę spoczywa na pozwanym pracodawcy (art. 6 k.c.). Wykazując zasadność wypowiedzenia, pracodawca musi przedstawić dowody potwierdzające prawdziwość i zasadność jego przyczyny. Niewątpliwie pracodawca sformułował przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w sposób dostatecznie jasny i konkretny.

Sąd Rejonowy zauważył, że powódka wywodziła swoje roszczenie z okoliczności, że przed dokonaniem jej wypowiedzenia umowy o pracę skutecznie złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy, co skutkowało objęciem ją ochroną z art. 186⁸ § 1 zd. 1 k.p. Zdaniem Sądu postępowanie dowodowe wykazało, że przed wręczeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powódka podjęła próbę wręczenia pracodawcy wniosku o obniżenie wymiaru pracy, jednakże odmówiono jej przyjęcia tego wniosku. Sąd wskazał, że do oświadczeń składanych przez strony stosunku pracy zastosowanie znajduje art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest zatem złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Mając na uwadze okoliczność, że na spotkaniu 26 października 2015 r. powódka podjęła próbę wręczenia m.in. wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy, jednakże pracodawca dążąc do podjętego wcześniej zamiaru zwolnienia powódki z pracy nie dopuścił jej do głosu i nie przyjął wniosku, co miało miejsce przed wręczeniem jej wypowiedzenia Sąd Rejonowy uznał, że doszło do skutecznego złożenia przez powódkę tego oświadczenia, co wyprzedzało czynności pracodawcy zmierzające do wypowiedzenia jej umowy o pracę. Sąd I instancji stanął zatem na stanowisku, że pracodawca dokonał wypowiedzenia naruszając przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, tj. art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 186⁸ § 1 zd. 1 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego nawet gdyby powódka nie złożyła skutecznie oświadczenia woli o obniżeniu wymiaru czasu pracy to i tak byłoby ono nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Sąd zwrócił uwagę na to, że kwestią sporną było ustalenie czy wskazana w wypowiedzeniu powódce stosunku pracy przyczyna, tj. absencja chorobowa w pracy skutkująca brakiem wsparcia oddziału banku w W. przy ul. (...) w realizacji jego zadań, przede wszystkim budżetowych była prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie stosunku pracowniczego. W toku postępowania Sąd Rejonowy ustalił, że liczne nieobecności powódki w pracy były spowodowane niezdolnością do pracy z powodu ciąży i korzystaniem przez powódkę ze zwolnień od obowiązku świadczenia pracy przysługującym kobietom po urodzeniu dziecka. Ponadto powódka korzystała z przysługującego jej prawa do urlopu wypoczynkowego. Sąd Rejonowy podzielił również argumentację zawartą w przytoczonym przez pozwanego orzecznictwie Sądu Najwyższego, tzn. iż wysoka absencja chorobowa może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (wyroki z dnia 3 listopada 1997 r. oraz 27 czerwca 1985 r.). Niemniej jednak zdaniem Sądu bezsporne było, że w przypadku powódki jej długotrwała nieobecność w pracy w dużej części spowodowana była urodzeniem dwójki dzieci. W trakcie tego okresu powódka korzystała z urlopów macierzyńskich oraz urlopu wychowawczego oraz związanych z tym zwolnień lekarskich, których zasadność nie została podważona.

Odnosząc się do wskazywanej przez pozwanego okoliczności, że nieobecność powódki w pracy wpłynęła negatywnie na sytuację finansową pozwanego banku w tym realizację założeń budżetowych Sąd Rejonowy podniósł, że pracownicy pozwanego banku mieli wykonywać plany kwartalne, zaś niewątpliwie wykonanie takiego planu było trudne po powrocie z urlopu związanego z rodzicielstwem. Pracownik musiał bowiem rozpocząć swoje działania związane z pozyskiwaniem klientów oraz oferowania nowych usług od początku, co wiązało się z koniecznością przeznaczenia dłuższego czasu na uzyskanie pierwszych wyników, a w konsekwencji czyniło niemożliwym wykonanie planu kwartalnego. Pracownik, który wraca do pracy po okresie wielomiesięcznej czy nawet wieloletniej nieobecności, wynikających z rodzicielstwa, nie może osiągnąć takich samych rezultatów, jak pracownik wykonujący na bieżąco swoją pracę, pozostający w nieustannym kontakcie z klientami. Zdaniem Sądu niewątpliwie polityka pozwanego banku wobec pracowników wracających do pracy po okresie nieobecności związanej z rodzicielstwem była niekorzystna, co potwierdziła zeznająca w sprawie świadek A. F., której to pracodawca po powrocie z urlopu macierzyńskiego postanowił o zmniejszeniu wynagrodzenia w związku z niewykonaniem planu kwartalnego. Sąd zauważył, że analogiczna sytuacja miała miejsce w przypadku powódki, gdy powróciła do pracy po urodzeniu pierwszego dziecka. Zdaniem Sądu pomimo, że przedmiotem tego postępowania nie było uchylenie się od skutków złożonego oświadczenia woli w postaci porozumienia z 20 stycznia 2011 r. to jednak okoliczności towarzyszące jego podpisaniu świadczą o podejściu pracodawcy do sytuacji w jakiej znalazła się powódka w związku z urodzeniem dzieci. Na szczególną uwagę zwraca tutaj sposób postąpienia z powódką przy obniżeniu jej wynagrodzenia, kiedy pracodawca wykorzystał fakt osiągania mniejszych wyników bezpośrednio po urodzeniu dziecka, co było związane z obiektywnymi przesłankami, tj. konieczność utworzenia nowego portfela klientów po powrocie z urlopu wychowawczego, w związku z wcześniejszym przydzieleniem starych klientów powódki innym pracownikom, jak również stosunkowo mały czas (kwartał) na osiągnięcie spodziewanych przez pracodawcę wyników. Sąd Rejonowy podkreślił również, że nieświadczenie przez powódkę pracy z powodu licznych zwolnień lekarskich związanych z rodzicielstwem miało zdaniem pozwanego dezorganizować pracę i przyczyniło się do obniżenia sprzedaży kredytów hipotecznych, jednak okoliczność ta w żaden sposób nie została przez pozwanego wykazana. Ze zgromadzonego materiału dowodowego sprawy wynika, że istotne interesy pracodawcy w związku z nieobecnością pracownika w pracy nie zostały naruszone. W oddziale pracowało razem z powódką łącznie około 12-13 osób, zadania przydzielone powódce początkowo zostały rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników. Z zeznań świadków wynikało, że pracodawca zadbał aby zespół składał się ze stałej liczby osób zatrudniając dodatkowe osoby, które między innymi przejęły zadania należące do powódki. W ocenie Sądu I instancji nie bez znaczenia była również okoliczność, że w okresie poprzedzającym zwolnienie nastąpiła stagnacja na rynku kredytów mieszkaniowych i hipotecznych, a obciążanie powódki powyższymi konsekwencjami sprawiałoby, że ciężar związany z ryzykiem gospodarczym pozwanego banku, który przejawia się również w konieczności liczenia się pracodawcy z nieobecnościami pracowniczymi, w tym wynikającymi z czysto ludzkich spraw, czy spadek sprzedaży oferowanych produktów byłby zrzucony na powódkę, co w okolicznościach przedmiotowej sprawy w żaden sposób nie mogło być zaakceptowane.

Wobec powyższego zdaniem Sądu Rejonowego zebrane w sprawie dowody wskazywały, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była pozorna i nieprawdziwa, bowiem prawdziwą przyczyną była chęć „pozbycia się niewygodnego pracownika” korzystającego z uprawnień związanych z macierzyństwem. Sąd zwrócił uwagę na to, że prawdziwość powyższego twierdzenia uwidoczniła się w sposób szczególny w zeznaniach G. Ż., który był inicjatorem wypowiedzenia umowy o pracę. Jego wypowiedź wskazuje, że aprobowanym przez pracodawcę okresem nieobecności pracownicy, która rodzi dziecko jest korzystanie przez nią z urlopu macierzyńskiego trwającego pół roku i wychowawczego do roku. Zdaniem Sądu powyższe podejście jest nie do zaakceptowania wobec faktu, że ustawodawca w Kodeksie pracy umożliwia matce, która pozostaje w stosunku zatrudnienia do korzystania z urlopu macierzyńskiego, a później z urlopu wychowawczego w wymiarze większym, niż okres, na który powoływał się G. Ż.. Sąd stwierdził, że w przypadku powódki, która w krótkim okresie urodziła dwójkę dzieci, w związku z czym korzystała z przysługujących jej uprawnień macierzyńskich, a ponadto miała związane z tym problemy zdrowotne, pracodawca próbował wprowadzić nieuprawnioną reglamentację urodzeń dzieci, uznając za usprawiedliwione urodzenie jednego dziecka.

Dokonując oceny zasadności podtrzymywanego przez powódkę powództwa o przywrócenie do pracy Sąd na mocy art. 45 § 1 k.p. przywrócił ją do pracy w pozwanym banku na dotychczasowych warunkach.

Sąd Rejonowy zauważył nadto, że kolejne roszczenie powódka wywodziła z treści art. 47 § 1 k. p. Zdaniem Sądu bezsporne pomiędzy stronami było to, że okres wypowiedzenia umowy o pracę powódki wynosił 3 miesiące, oraz że po przywróceniu do pracy pracodawca wypłacił jej wynagrodzenie za 1 miesiąc pozostawania bez pracy. Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska powódki, zgodnie z którym przysługuje jej wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy wobec tego, że korzystała ze szczególnej ochrony stosunku pracy na podstawie art. 186 § 1 k.p. Sąd zaznaczył, że wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy przysługuje także innym pracownikom przywróconym do pracy, jeśli rozwiązanie z nimi umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (zd. 2 art. 47 k.p.) Sąd podzielił jednakże stanowisko doktryny, według którego w zakresie wykładni sformułowania „z mocy przepisu szczególnego” trzeba dojść do wniosku, iż chodzi tu o przepisy pozakodeksowe ustanawiające ochronę szczególną, ponieważ przypadki takiej ochrony uwzględnione w kodeksie zostały wyraźnie wymienione (tak Z. G. w komentarzu wyd. elekt. LEX do art. 47 k.p.). Sąd wskazał, również, że podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z 14 listopada 2008 r. II PK 93/08, gdzie stwierdzono, że ostatnie zdanie przepisu art. 47 k.p. dotyczy tylko ograniczeń wprowadzonych przez przepisy szczególne, zaś „przepisem szczególnym” w tym znaczeniu są podobne do sytuacji kształtującej regułę wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, podobne do pracowników szczególnie chronionych na podstawie Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych - przepisy ustaw i aktów wykonawczych. W ocenie Sądu Rejonowego powódka nie należała do kategorii pracowników wymienionych przez przepis art. 47 zd. 2 k.p., a zatem, na mocy art. 47 zd. 1 k.p. przysługiwało jej jednomiesięczne wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, zaś roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy ponad kwotę zasądzoną w punkcie III jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Odnosząc się do roszczenia powódki w zakresie stosowanych przez pracodawcę działań o charakterze dyskryminacyjnym Sąd zwrócił uwagę na to, że podnosząc zarzut naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu powódka wskazała, iż działania pracodawcy względem jej osoby miał związek z urodzeniem dzieci. Powódka podniosła, że brak możliwości skorzystania z uprawnień jakie przewiduje polskie prawo związanych z rodzicielstwem wynikających z art. 187 § 1 k.p. oraz 186⁷ §1 k.p. było działaniem pracodawcy o charakterze dyskryminującym. W ocenie Sądu I instancji podniesiony przez powódkę zarzut dyskryminacji został skutecznie wykazany w toku postępowania. Sąd uznał, że powódka poinformowała pracodawcę o zamiarze skorzystania z uprawnień jej przysługujących związanych z rodzicielstwem. W wiadomości e-mail skierowanej do pracownika działu kadr i płac powódka wyraźnie wskazała, że po powrocie do pracy chciałaby, aby wymiar jej czasu pracy został skrócony o 1/8, jednocześnie informując, iż chce skorzystać z obniżonego czasu pracy ze względu na to, że jest matką karmiącą dziecko. W ocenie Sądu Rejonowego odmowa przyjęcia wniosków powódki przedłożonych pracodawcy 26 października 2012 r. w formie pisemnej była podyktowana zamiarem zakończenia współpracy z powódką. Pracodawca swoim zachowaniem chciał uniknąć konieczności dalszego zatrudniania powódki, bowiem w przypadku skutecznego złożenia wniosku o obniżenie czasu pracy zostałaby objęta ochroną przed wypowiedzeniem. Jednocześnie pracodawca

miał świadomość, że dalsza współpraca z osobą wychowującą małe dzieci będzie się wiązała z dalszymi potencjalnymi nieobecnościami powódki związanymi m.in. z chorobą dzieci. Dlatego też Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom G. Ż. i K. P. (1) co do tego, że powódka nie podjęła próby złożenia wniosków pracodawcy. Sąd wskazał ponadto, że przed powrotem do pracy powódka poinformowała dyrektora oddziału — K. P. (1) o zamiarze złożenia przedmiotowych wniosków. W ocenie Sądu Rejonowego powyższe okoliczności świadczyły o tym, że działania podjęte przez pracodawcę w stosunku do powódki miały charakter dyskryminujący, bowiem pracodawca próbował uniemożliwić jej skorzystanie z przysługujących jej uprawnień rozwiązując z nią stosunek pracy. Sąd I instancji stanął na stanowisku, że stosowanie przez pracodawcę praktyk o charakterze dyskryminacyjnym dotyczyło również przytoczonej wyżej sytuacji odnoszącej się do obniżania wynagrodzenia pracownikom powracającym do pracy po odbytych urlopie macierzyńskim, czego doświadczyła również powódka. Zdaniem Sądu w tym przypadku pracodawca kierował się takimi samymi kryteriami w zakresie realizacji planów budżetowych przez osoby mające długi staż pracy i wykonujące na bieżąco swoją pracę, jak i osoby powracające do pracy po dłuższej przerwie m.in. związanej z macierzyństwem. Sąd pokreślił, że stanowisko przyjęte przez pracodawcę w stosunku do powódki jako osoby powracającej do pracy po urodzeniu dwójki dzieci stanowiło podstawę do uznania, iż pracodawca stosował praktyki sprzeczne z zasadami równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd zwrócił także uwagę na utrwalone orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, zgodnie z którym macierzyństwo jest nierozzerwalnie związane z płcią jako cechą prawnie chronioną, zatem wszelka dyskryminacja ze względu na macierzyństwo stanowić będzie dyskryminację ze względu na płeć (por. wyroki: z 8 listopada 1990 r. w sprawie C-179/88, z 30 czerwca 1998 r. w sprawie C-394/96, z 11 października 2007 r. w sprawie C-460/06). Zdaniem Sądu I instancji rozwiązanie z powódką stosunku pracy miało bezpośredni związek z macierzyństwem i nie nastąpiłoby, gdyby nie była matką i nie skorzystała z uprawnień przysługujących jej w związku z urodzeniem dziecka.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy na podstawie art. 18^{3d} k.p. zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 1750,00 złotych. Ustalając wysokość odszkodowania Sąd wziął pod uwagę fakt, że powódka właściwie niezwłocznie po zakończeniu współpracy z pozwanym, tj. 1 marca 2013 r. podjęła zatrudnienie w nowej firmie, obecnie natomiast prowadzi działalność gospodarczą związaną z bankowością. Mając na względzie powyższe w świetle kryteriów wskazywanych w judykaturze Sąd Rejonowy uznał, że kwota stanowiąca równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 1750 złotych będzie odpowiednia.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. dokonując ich wzajemnego zniesienia między stronami. Wydając takie rozstrzygnięcie Sąd miał na uwadze okoliczności takie jak charakter sprawy oraz stosunek w jakim każda ze stron wygrała i przegrała proces.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd Rejonowy nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa — Kasy Sądu Rejonowego dla miasta stołecznego Warszawy w Warszawie 3337 zł, to jest kwotę stanowiącą część opłaty od pozwu w zakresie uwzględnionego powództwa.

Na podstawie art. 113 ust. 4 u.k.s.c. Sąd postanowił nie obciążać powódki kosztami sądowymi od oddalonej części powództwa, z uwagi na jej sytuację osobistą i częściowo ocenny charakter żądania.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477 2 § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając orzeczenie w zakresie punktów I, II, III, VI, VII, VIII i zarzucając mu:

1. obrazę przepisów prawa materialnego:

a. art. 45 § 1 k.p. poprzez pominięcie przy rozpoznaniu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę zasadności rzeczywistych przyczyn rozwiązania umowy o pracę wskazanych

w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, tj. częstej i długotrwałej absencji chorobowej powódki;

b. art. 186⁸ k.p. w zw. z art. 61 § 1 k.c. poprzez przyjęcie korzystania powódki z ochrony wynikającej z uprawnienia ze skróconego wymiaru czasu pracy przy braku przesłanek skutecznego złożenia pracodawcy wniosku o skrócenie wymiaru czasu pracy;

c. art. 18 k.p. poprzez zasądzenie odszkodowania przy braku przesłanek naruszenia przez stronę pozwaną zasady niedyskryminacji;

2. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku polegający na:

a. wykluczeniu niekwestionowanych częstych i długotrwałych absencji chorobowych powódki jako rzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy o pracę;

b. przyjęciu, że powódka skutecznie złożyła pracodawcy oświadczenie w trybie art. 186⁷ Kodeksu pracy o skróceniu wymiaru czasu pracy zanim doszło do wypowiedzenia umowy o pracę;

c. stwierdzeniu, że brak realizacji przez powódkę zadań pracowniczych nie miał wpływu na realizację zadań zakładu pracy;

d. przyjęciu, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nie nastąpiłoby, gdyby nie była matką i nie skorzystała z uprawnień przysługujących jej w związku z urodzeniem dziecka;

e. przyjęciu, że strona pozwana próbowała wprowadzić nieuprawnioną reglamentację urodzeń dzieci, uznając za usprawiedliwione urodzenie jednego dziecka;

3. naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na treść zaskarżonego wyroku, to jest obrazę art. 233 § 1 k.p.c. polegającą na dowolnej ocenie materiału dowodowego, w szczególności poprzez:

a. traktowanie absencji chorobowej powódki równorzędnie ze szczególnymi przepisami dotyczącymi ochrony macierzyństwa;

b. zakwestionowanie oczywistego związku przyczynowego pomiędzy zaniechaniem świadczenia pracy a skutkiem w postaci braku wsparcia zakładu pracy w realizacji jego zadań gospodarczych;

c. zakwestionowanie braku dyspozycyjności pracownika jako uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, która nie godzi w zasady współżycia społecznego;

d. przyjęcie, że powódka złożyła pracodawcy wniosek o skorzystanie ze skróconego wymiaru czasu pracy wbrew oczywistym dowodom przeciwnym, w szczególności z zeznań świadków J. Ś., G. Ż., K. P. (2), braku dowodu z dokumentu;

e. wyprowadzenie tezy z pominięciem jakichkolwiek podstaw dowodowych o nieuprawnionej reglamentacji urodzeń dzieci i uznawaniu przez pracodawcę za usprawiedliwione urodzenie jednego dziecka.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o uchylene wyroku w zaskarżonej części (pkt I, III, VI, VIII) i oddalenie powództwa oraz obciążenie powódki kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie ustalił i zważył co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu w całości.

Sąd Okręgowy na wstępie rozważań chce podkreślić, iż w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego poczynione przez Sąd I instancji, jak również ich ocenę prawną – przyjmując je w całości za swoje.

W sprawie prawidłowo zinterpretowano ustalony w sprawie stan faktyczny, oraz dokonano oceny okoliczności związanych z rozwiązaniem umów o pracę powódki z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz jego analizy pod kątem żądania odszkodowania z tytułu dyskryminacji.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów objętych dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c., podnieść należy, iż błąd w ustaleniach faktycznych następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten byłby naruszony, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania.

Nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez sąd pierwszej instancji. Skarżący ma obowiązek wykazania naruszenia przez sąd paradygmatu oceny wynikającego z art. 233 § 1 k.p.c. (a zatem wykazania, że sąd a quo wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów - grupy dowodów).

Odnosząc powyższe rozważania do kwestii stanowiska pozwanego w zakresie tego, czy powódka złożyła wniosek w trybie art. 186⁸ k.p., stwierdzić należy, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy został zinterpretowany prawidłowo. Wskazać należy, iż powódka podjęła starania mające na celu powrót do pracy i uregulowanie spraw pracowniczych stosowanie do swojej sytuacji osobistej. Świadczy o tym nie zakwestionowany dokument prywatny w postaci maila z dnia 24 września 2012 roku, w którym powódka prosi o wyjaśnienie interesujących ją kwestii i sygnalizuje m. in.: chęć ograniczenia wymiaru czasu pracy. Jego konsekwencją była następnie – właśnie próba złożenia takiego wniosku na spotkaniu w dniu 26 października 2012 roku. Słusznie również dostrzegł Sąd pierwszej instancji rozbieżność zeznań świadków G. Ż. i K. P. (1) w zakresie przebiegu spotkania. Sąd Okręgowy nie dostrzegł w tym rozumowaniu dysharmonii, uznając, iż Sąd pierwszej instancji wywiódł z tych okoliczności prawidłowe wnioski.

Nie sposób przy tym zgodzić się ze stanowiskiem pozwanego, iż depozycja świadka P. – w zakresie okoliczności próby wręczenia przez powódkę dokumentów – była jednoznaczna i kategoryczna. Świadek bowiem nie tylko nie pamiętała, czy powódka składała jakieś pisma, ale również samego przebiegu wypowiedzenia czy też wcześniejszej rozmowy telefonicznej z powódką. Zdaniem pozwanego, owa „niepamięć” świadczyć ma o spontaniczności i prawdziwości zeznań świadka. W ocenie Sądu Okręgowego, - w kontekście całości jej zeznań – świadczy o wybiórczości pamięci świadka. K. P. (1) pamiętała bowiem tak mało istotny fakt jak to, iż była to druga sytuacja, w której uczestniczyła przy wypowiedzeniu umowy o pracę. Owa wybiórcza pamięć – w ocenie Sądu Okręgowego, wskazuje na chęć zatajenia szczegółów spotkania, również w obawie i ich interpretację w kontekście zeznań pozostałych jego uczestników. Zasłonięcie się „niepamięcią” tworzy bowiem komfortową sytuację zwolnienia z obowiązku przekazania posiadanej wiedzy, tym bardziej w sytuacji, gdy może być ona niekorzystna dla pracodawcy (świadek pozostawała pracownikiem pozwanego w chwili złożenia zeznań na eksponowanym stanowisku).

Tym samym stwierdzić należy, iż zaprezentowana przez pozwanego interpretacja zeznań świadka P., jest nieuprawniona i stanowi jedynie próbę wzmocnienia linii procesowej apelującego.

Kwestię oceny, czy w tych okolicznościach doszło o naruszenia przepisów prawa, należy rozpatrzyć w oparciu o treść art. 186⁷ k.p. Skoro bowiem powódka podjęła próbę wręczenia wniosku (zrealizowała obowiązek wynikający z zasady określonej w art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), to jego nie przyjęcie nie miało znaczenia dla stwierdzenia, iż został on zaferowany skutecznie. Skoro ochrona przed wypowiedzeniem trwa od momentu złożenia wniosku, słusznie uznał Sąd Rejonowy, iż doszło do naruszenia przepisu art. 45 k.p. w zw. z art. art. 186⁸ § 1 k.p.

Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut deprecjonujący skuteczność złożenia wniosku – w kontekście jego adresatów nie posiadających uprawnień pracodawcy (art. 3 k.p.).

Zarzut ten został bowiem podniesiony dopiero w środku odwoławczym.

Wskazać bowiem należy, że jeśli w ocenie strony procesowej do udowodnienia jej twierdzeń wystarczy określony dowód i dlatego nie przytacza innych dowodów czy też zarzutów, to jej błąd nie jest usprawiedliwiony, co oznacza że sama ponosi winę niezgłoszenia dalszych dowodów czy też zarzutów i nie może zarzucać nieuzasadnionego uniemożliwienia wykazania jej praw (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2011 r. I PK 183/10).

Ocena zastosowania art. 381 k.p.c. każdorazowo wymaga analizy okoliczności konkretnej sprawy oraz przebiegu postępowania. Mogą wystąpić przypadki, że o potrzebie powołania nowych faktów lub dowodów apelujący dowie się dopiero po zapoznaniu się z uzasadnieniem wyroku sądu pierwszej instancji. Tak jednak w sprawie nie było, zważywszy na to, iż spór w zakresie potencjalnej ochrony powódki w trybie art. 186⁸ k.p. zaakcentowany był już w pozwie.

Przypomnieć wypada, że zgodnie z treścią art. 381 k.p.c., sąd drugiej instancji może pominąć nowe dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później. W sprawie nie mamy do czynienia z powstaniem takiej potrzeby po wydaniu orzeczenia przez Sąd Okręgowy. Jak wynika z materiału procesowego, pełnomocnik pozwanego dysponował możliwością zgłoszenia takiego zarzutu, tym bardziej, iż modyfikacja pozwu powodowała składanie merytorycznych pism procesowego i sygnalizowanie wniosków dowodowych. W żadnym z pism procesowych, w których odnosił się do kwestii ochrony powódki w trybie art. 186⁸ § 1 k.p., nie podniósł tej kwestii (jak również choćby w załączniku do protokołu).

Występujący w art. 381 k.p.c. zwrot: "potrzeba powołania się na nowe fakty i dowody wynikła później" nie może być przy tym pojmowany - jak zdaje się to zakładać strona pozwana - w ten sposób, że "potrzeba" ich powołania może wynikać jedynie z tego, iż rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji jest dla strony niekorzystne, gdyż takie pojmowanie art. 381 k.p.c. przekreślałoby jego sens i rację istnienia. (...) ta ma być następstwem zmienionych okoliczności sprawy, które są niezależne od zapadłego rozstrzygnięcia pochodzącego od sądu pierwszej instancji.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy uznał, iż zarzut ten został zgłoszony z naruszeniem art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 381 k.p. był spóźniony i nie zasługiwał na uwzględnienie.

Jedynie wybiórczo została – zdaniem Sądu Okręgowego – zinterpretowana sytuacja powódki powracającej do pracy po okresach absencji związanej z urodzeniem dzieci, ich wychowaniem w pierwszym okresie życia oraz urlopie wypoczynkowym.

Co do zasady słusznie wywodzi skarżący, że częsta i długotrwała absencja chorobowa pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Jednakże każda taka sytuacja, w której pracownik przez dłuższy czas z przyczyn usprawiedliwionych (z powodu choroby, macierzyństwa) nie świadczy pracy, wymaga indywidualnej oceny, uwzględniającej nie tylko słuszne interesy zakładu pracy, ale także przymioty pracownika związane z łączącym strony stosunkiem pracy oraz jego stosunek (postawę) wobec

obowiązków pracowniczych. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, lecz również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze; za ochroną pracownika mogą przemawiać w konkretnych okolicznościach faktycznych zasady współzycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie definitywnie jako nadużycie prawa przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r., I PKN 398/98).

Odnosząc przytoczoną tezę do sytuacji powódki podkreślić należy przede wszystkim to, że była on dobrym, sumiennym pracownikiem, której zależało i zależy na pracy, która była dla niej nie tylko źródłem dochodów zapewniającym utrzymanie rodziny, ale także zaspokajała potrzeby wyższego rzędu. Również akta osobowe nie wskazują, by pracodawca miał zastrzeżenia do pracy powódki.

Dla wykładni pojęcia "uzasadnione przyczyny wypowiedzenia" w kontekście absencji chorobowej istotne są również przyczyny nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby. Jak wynika z zebranego materiału dowodowego, powódka głównie z e względu na podwójne macierzyństwo nie była obecna w pracy (również ze względu na realizację urlopów wypoczynkowych, wychowawczych, symbolicznie z uwagi na własne przypadłości). Jej nieobecność (pomimo obiektywnie długiego okresu) nie była związana np.: z przewlekłą chorobą, sytuacją nawracającą uniemożliwiającą pracodawcy zabezpieczenie swoich interesów z tego tytułu. Każda z tych nieobecności miała również oparcie w przepisach prawa – a ponadto – co jest przesądzające dla sprawy – ostatecznie minęła. Jak wynika bowiem z korespondencji mailowej, powódka była gotowa do powrotu do pracy i chciała uregulować kwestie związane z godzeniem pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci.

Co prawda, w wyroku z 15 października 1999 r., I PKN 295/99, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w przypadku, gdy absencje w pracy pracownika są częste i długotrwałe, nie można od pracodawcy wymagać, aby brał pod uwagę możliwość poprawy stanu zdrowia pracownika i od tego uzależniał decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę, jednak w rozpoznawanej sprawie stan faktyczny różni się w istotny sposób od poddanego ocenie w przytoczonej tezie, ponieważ Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka podjęła decyzję o powrocie do pracy (a więc również uregulowała swoje sprawy prywatne związane z opieką nad dziećmi) stąd zamiar pracodawcy dotyczący wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie był w jakikolwiek sposób uzależniony od przewidywań co do przyszłej absencji pracownika. W ocenie Sądu Okręgowego, decyzja w tym przedmiocie została podjęta również w związku z sygnalizowaną przez powódkę chęcią skorzystania ze szczególnych uprawnień związanych z macierzyństwem.

Sąd Okręgowy przychyliła się do stanowiska Sądu Najwyższego z dnia 06 listopada 2001 roku (I PKN 673/00), zgodnie z którym nieobecność pracownika spowodowana niezdolnością do pracy w następstwie choroby, która nie miała charakteru przewlekłego, a ponadto definitywnie minęła, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Całkowicie niezrozumiałym jest przy tym stanowisko pozwanego, zgodnie z którym brak wsparcia ze strony powódki zakładu pracy w realizacji jego zadań gospodarczych uzasadniał wypowiedzenie umowy o pracę. Takie podejście zakłada uprzedmiotowienie pracownika i przeczy istocie szczególnej umowy wzajemnej, jaką jest umowa o pracę. Lojalność pracownika wobec pozwanego, zakładająca wykonywanie pracy w sposób przynoszący bankowi jak największe profity, musi się bowiem wiązać z lojalnością zakładu pracy, który akceptuje decyzję pracownic co do macierzyństwa czy też wychowania dzieci. W innym przypadku – koncepcja prowadzenia działalności gospodarczej przez pozwanego zakładałaby bezdusznie traktowanie pracowników wyłącznie jako siłę roboczą, której można się łatwo pozbyć w sytuacji jakichkolwiek zaburzeń absencyjnych ich dotyczących. A contrario, w sytuacji trudności na rynku finansowym związanych z kryzysem z 2008 roku i spadkiem zysków, powódka zachowała się lojalnie i zgodziła na obniżenie wynagrodzenia. Nie odeszła z pracy argumentując, iż pozwany ma poważne trudności finansowe. Jeśli w zamierzeniu skarżącego, nieobecność powódki spowodowana macierzyństwem stanowi przeszkodę dla banku do realizacji celów budżetowych, w ocenie Sądu Okręgowego, jest to instrumentalne traktowanie pracowników i narusza (oprócz art. 45 k.p.) również treść art. 8 k.p. w zakresie zasad współzycia społecznego. Pozwany zwolnił powódkę w sytuacji chęci jej powrotu do pracy po życiowym epizodzie związanym z chęcią posiadania dzieci, w sytuacji, w której nie zamierzał tolerować ograniczeń związanych z uprawnieniami, z jakich chciała ona skorzystać.

Zarzuty pozwanego w tym zakresie były zatem całkowicie nieuzasadnione i stanowią również podstawę faktyczną do uznania zaistnienia dyskryminacji powódki ze względu na korzystanie z uprawnień macierzyńskich. Oprócz omówionych powyżej okoliczności, rację ma Sąd pierwszej instancji wskazując na wyjątkową sytuację, w której obniżono powódce wysokość wynagrodzenia z uwagi na brak realizacji budżetu. Jak wynika z historii jej nieobecności, nie miała ona ciągłości pracy, nadto po powrocie do swych obowiązków nie zajmowała się dotychczasowymi klientami a dopiero budowała nowy „portfel”. Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany wykorzystał tą sytuację postrzegając pracownicę wyłącznie jako jeden z nie przynoszących zysków koszt. Dobitnie świadczą o tym zeznania świadka Ż., którego wizja funkcjonowania oddziału uwzględnia również subiektywnie przez niego ocenione „limity” przebywania pracownic na urloпах macierzyńskim i wychowawczym. Wbrew stanowisku skarżącego, powódka uprawdopodobniła okoliczności dotyczące dyskryminacji nie tylko poprzez ustalenie stanu faktycznego w zakresie okoliczności rozwiązania umowy o pracę, ale również poprzez wskazanie innych osób, którym również obniżono wynagrodzenie ze względu na nie realizowanie planów, także w związku z korzystaniem z uprawnień macierzyństwa. Zarówno zakończenie zatrudnienia jak też wcześniejsze obniżenie wynagrodzenia (z argumentacją dotyczącą niskich wyników, przy ówczesnym ogólnym spadku popytu na instrumenty bankowe na rynku) to działania banku nastawione wyłącznie na minimalizację strat kosztem pracowników i próba przerzucenia na nich ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej. W żadnym momencie procesu nie zasygnalizowano bowiem, iż brak efektów był spowodowany złą pracą, natomiast okoliczność trudnej sytuacji na rynku była manifestowana przez świadków.

W ocenie Sądu Okręgowego, zatem Sąd pierwszej instancji prawidłowo ocenił zebrany materiał dowodowy pod kątem art. 18^{3a}, 18^{3b} k.p., zaś podniesione (o charakterze ogólnym i sprowadzające się zasadniczo do cytowania przepisów i orzecznictwa Sądu Najwyższego) w tym względzie zarzuty nie zasługiwały na uwzględnienie. Mając powyższe na względzie, na mocy 385 k.p.c., orzeczono jak w pkt. 1 wyroku.

W oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 k.p.c.) Sąd Okręgowy ustalił wysokość wynagrodzenia pełnomocnika strony powodowej na podstawie § 10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 18040)– o czym orzeczono w pkt. 2 wyroku.

Krzysztof Kopciewski Bożena Rzewuska Sylwia Kulma