

Sygn. akt XXI Pa 36/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Dorota Czyżewska (spr.)
Sędziowie:	SO Monika Sawa SO Grzegorz Kochan
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Walczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 czerwca 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. H.

przeciwko Bankowi (...) Spółce Akcyjnej w W.

o wyrównanie wynagrodzenia, odszkodowanie i odprawę

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

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

z dnia 20 października 2017 roku sygn. akt VII P 359/12

1. oddala apelację;
2. przyznaje ze Skarbu Państwa – Sadu Okręgowego w Warszawie na rzecz J. K. kwotę 960 (dziewięćset sześćdziesiąt) złotych powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług tytułem pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu;
3. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa prawnego strony pozwanej w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 36/18

UZASADNIENIE

Pozwem z 6 lutego 2012 r. skierowanym przeciwko Bankowi (...) S.A. z siedzibą w W., powódka A. H. wniosła o:

- zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 7.620 zł tytułem odszkodowania wraz z wszelkimi przyznanymi wyrównaniami oraz ustawowymi odsetkami za zwłokę liczonymi od dnia zwłoki w zapłacie do dnia zapłaty z powodu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony oraz zmianę przyczyn wypowiedzenia na wypowiedzenie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy,

- ustalenie że wobec powódki stosowany był mobbing oraz uznanie, że strona pozwana nie przeciwdziałała stosowaniu mobbingowi wobec powódki, czym naruszyła art. 94³ § 1 k.p., a co za tym idzie o odszkodowanie z tytułu nieprzeciwdziałania stosowaniu mobbingu w pracy w wysokości 20.000 zł,
- ustalenie czy była naruszana przez pracodawcę wobec powódki zasada równego traktowania w zatrudnieniu, zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 73.660 zł na podstawie art. 18^{3d} k.p.,
- zasądzenie kwoty 12.700 zł wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę liczonymi od dnia zwłoki w zapłacie do dnia zapłaty tytułem podwyższenia wynagrodzenia od dnia 1 kwietnia 2010 r. o kwotę 20 % od aktualnego wynagrodzenia na podstawie art. 11² i art. 18^{3c} kodeksu pracy,
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 6.800 zł wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę liczonymi od dnia zwłoki w zapłacie do dnia zapłaty tytułem podwyższenia wynagrodzenia od dnia 14 marca 2011 r. na podstawie art. 183² kodeksu pracy, o ile nie zostanie podwyższone zgodnie z pkt 3 pozwu,
- ustalenie prawa do premii kwartalnych za II, III, IV kwartał 2010 r. oraz I kwartał 2011 r. oraz zasądzenie kwoty ok. 4.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę liczonymi od dnia zwłoki w zapłacie do dnia zapłaty tytułem zaległych premii kwartalnych oraz kosztów procesu, wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwany Bank wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

W ostatecznie sprecyzowanym powództwie powódka dochodziła:

- ustalenia treści łączącego strony stosunku pracy w ten sposób, że od 23 czerwca 2008 r. do 12 marca 2011 r. wynagrodzenie miesięczne A. H. wynosiło 3.000 zł brutto, a od 14 marca 2011 r. 3.600 zł brutto,
- kwoty 117.980,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty, a na kwotę powyższą składały się kwoty:
 - 16.287,99 zł z tytułu wyrównania wynagrodzenia za okres od 23 czerwca 2008 r. do 13 marca 2011 r.,
 - 14.395,00 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od dnia 14 marca 2011 r. do 30 kwietnia 2012 r.,
 - 4.000 zł tytułem niewypłaconej premii za II, III i IV kwartał 2010 r.,
 - 10.800 zł tytułem odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę,
 - 10.800 zł tytułem odprawy pieniężnej przewidzianej ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
 - 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing,
 - 41.698,00 zł tytułem naprawienia szkody powstałej wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę.

Wyrokiem z 20 października 2017 r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, w punkcie I. oddalił powództwo, w punkcie II. zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie III. odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego w pozostałym zakresie, w punkcie IV. przyznał pełnomocnikowi powódki – przydzielonemu jej z urzędu – r. pr. J. K. od Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy kwotę 4.428 zł zawierającą w sobie stawkę podatku od towarów i usług tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej świadczonej z urzędu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. H. była zatrudniona w pozwanym Banku w okresie od 18 października 2002 r. do 30 kwietnia 2012, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku młodszego konsultanta w wymiarze pełnego etatu.

Powódka pracowała w Departamencie Decyzji Kredytowych Przedsiębiorstw w zespole ds. wspomaganie decyzji kredytowych, którego kierownikiem była M. D..

Do głównych obowiązków powódki należała weryfikacja poprawności złożenia i kompletności aplikacji kredytowej, a także zadania związane z przygotowaniem danych o zaangażowaniu klienta i inne zadania zlecone przez przełożonego. W zależności od okresu pracy, była ona wykonywana w różnych systemach wspomagających proces kredytowy.

Podczas zmiany struktury pozwanego zakres obowiązków zespołu ds. wspomaganie kredytowego zwiększył się. Taki sam zakres obowiązków jak powódka mieli: S. R., K. W., J. P., A. R., S. G., K. Z. (1) i A. K., a ich wynagrodzenia były zróżnicowane.

Liczba pracowników zespołu, w którym pracowała powódka po rozwiązaniu z nią umowy o pracę wynosiła 14 osób, a na koniec 2014 r. 18 osób.

20 czerwca 2011 r. powódka zwróciła się do E. K. będącej Dyrektorem Departamentu Decyzji Kredytowych Przedsiębiorstw z wnioskiem o podwyższenie wynagrodzenia od dnia 14 marca 2011 r. oraz rozważenie możliwości awansu.

W odpowiedzi na powyższy wniosek Departament Kadr pozwanego banku w piśmie z dnia 8 lipca 2011 r. wskazał, że wynagrodzenie zasadnicze powódki jest zgodne z tabelą bankowych stanowisk, kategorii zaszerogowania i wynagrodzeń, a prośba o awans została rozpatrzona negatywnie, bowiem awans jest efektem ponadprzeciętnego wzrostu zakresu i/lub złożoności pracy oraz odpowiedzialności wymaganej na stanowisku pracy jak i osiągniętej efektywności, ze szczególnym uwzględnieniem zaangażowania w pracę, zgłaszania propozycji usprawnień i wdrażania ich w życie, podczas gdy A. H. otrzymywała zadania o zmniejszonym stopniu trudności a jej kompetencje odbiegały od kompetencji innych pracowników.

Odpowiadając na powyższe pismo powódka zwróciła się do dyrektora departamentu kadr J. C. (1) wskazując, że o podwyżkę wynagrodzenia wniosowała na podstawie art. 183² kodeksu pracy, to żąda podwyższenia wynagrodzenia od dnia 14 marca 2011 r. tj. od dnia powrotu z urlopu macierzyńskiego oraz wypłacenie wyrównania, bowiem osoby zatrudnione na tym samym stanowisku co powódka otrzymały podwyżkę, a w kwestii awansu podnosząc, że w strukturze jest 11 stanowisk wyższych od zajmowanego przez powódkę, a tylko 3 niższe, co po 9 latach pracy nie jest nawet średnim stanowiskiem.

W odpowiedzi na powyższe pismo pracodawca podtrzymał swoje stanowisko wyrażone w piśmie z 8 lipca 2011 r., a ponadto z racji wyrażenia przez A. H. braku zainteresowania dalszą pracą w Banku (...) zadeklarował gotowość do podjęcia natychmiastowych negocjacji mających na celu rozwiązanie umowy o pracę.

Oświadczeniem z 26 stycznia 2012 r. pozwany rozwiązał z powódkę umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał brak właściwego i oczekiwanego zaangażowania w wykonywaniu powierzonych obowiązków służbowych oraz dezorganizowanie pracy zespołu poprzez częste nieobecności w pracy (w okresie IV kwartału 2011 nieobecności z tytułu zwolnień stanowiły 69% czasu pracy), co ma bezpośredni wpływ na zarządzanie pracą i rozdzielanie zadań pomiędzy pozostałymi pracownikami - zadania rozpoczynane przez Panią niejednokrotnie wracają do powtórnej weryfikacji już podczas Pani nieobecności co sprawia, że muszą być od podstaw opracowywane przez pozostałe osoby zaburzając normalny system pracy. Częste nieobecności wymuszają potrzebę zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych innym pracownikom, a także konieczność czasowego zatrudnienia pracownika z innej jednostki organizacyjnej Banku. Lekceważące podejście do pracy przejawia się także licznymi spóźnieniami pomimo

wielokrotnych upomnień i przeprowadzonych rozmów. Ponadto Pani niezadowolenie i okazywanie braku chęci do pracy wpływa demotywująco na pozostałych pracowników zespołu dodatkowo obciążonych pracą. Pani bierna postawa zawodowa skutkuje tym, że osiąga Pani niższe, niż oczekiwane wyniki w realizacji powierzonych zadań. Powyższe wyklucza prawidłową współpracę pomiędzy stronami stosunku pracy.

Decyzję o zwolnieniu pracownika podejmuje dyrektor departamentu.

O wypowiedzenie umowy o pracę powódka wnioskuje M. D., jako przyczynę wskazując długi okres nieobecności w pracy, który dezorganizował pracę zespołu.

Bezpośrednio po zwolnieniu powódki z pracy nikt nie został zatrudniony na jej miejsce. Wzrost zatrudnienia w zespole nastąpił w następnym roku po zwolnieniu, pomiędzy czerwcem a grudniem 2013 r.

Nieobecności powódki w pracy powodowały dezorganizację, bowiem nie uczestniczyła ona w pracy zespołu, nie знаła uzgodnień dotyczących bieżącej pracy, a nadrobienie tego powodowało komplikacje w pracy. Skutkowało to także pracą w godzinach nadliczbowych pozostałych pracowników, a ponadto został przyjęty do zespołu pracownik delegowany, który weryfikował aplikację (...). Praca w nadgodzinach zawsze pozwalała na rozładowanie zatorów w pracy i wykonanie zadań w oczekiwanym czasie.

W przypadku nagłej nieobecności pracownika praca, którą powinien wykonać nieobecny pracownik trafiała do nowej osoby, która musiała zapoznawać się na nowo ze sprawą. W przypadku krótkich i przewidywalnych nieobecności nie było to uciążliwe, jednak w przypadku, gdy pracownik był częściej nieobecny w pracy powodowało to zaburzenia pracy.

W okresach o zwiększonym natężeniu pracy, pracownicy zespołu ds. wspomaganie kredytowego mieli proponowane godziny nadliczbowe i były one zlecane jedynie w razie konieczności.

W pozwanym Banku były listy obecności pracowników, na których potwierdzali oni swoją obecność w pracy.

Dodatkowo była także lista ewidencji wyjść prywatnych i spóźnień.

W rejestrze wpisywało się przerwy obiadowe, spóźnienia, które później należało odpracować.

Każda osoba spóźniająca się powyżej 15 minut była zobowiązana do wpisania się na listę, bowiem spóźnienia do 15 minut były dopuszczalne i nie trzeba było ich odnotowywać.

Spóźnienia były wpisywane w rejestr i nie było trudności z ich odpracowaniem.

Inni członkowie zespołu również się spóźniali, jednak informowali o tym przełożoną, a także uzgadniali sposób odpracowania spóźnień.

Powódka odrabiała swoje spóźnienia. Jednokrotnie zdarzyła się sytuacja, że powódka nie uzgodniła ze swoją przełożoną odrobienia spóźnienia.

Działała także u pozwanego elektroniczna ewidencja wejść i wyjść, która jednak nie stanowiła formy ewidencji czasu pracy.

Przed powrotem powódki w celu stonowania nastrojów i obaw wywołanych jej powrotem M. D. zaproponowała złożenia się na prezent dla dziecka powódki, który sama zakupiła.

Powodem niezadowolenia w zespole ds. wspomaganie kredytowego był fakt, że z uwagi na niezapowiedziane nieobecności powódki inni pracownicy musieli wykonywać jej zadania. Zachowanie powódki powodowało niekorzystną atmosferę w zespole, powódka nie rozmawiała z członkami zespołu, kłóciła się z nimi, miała zarzuty do ich pracy, a pracownicy zespołu obawiali się powrotu powódki z uwagi na możliwość pogorszenia atmosfery w pracy. Współpraca z powódką w ostatnim okresie przed rozwiązaniem umowy była trudna.

Powódka pokłóciła się z K. W. i po tym zdarzeniu przestała się odzywać do członków zespołu i kontaktowała się z nimi wyłącznie mailowo.

Powódka zwróciła się z prośbą do A. S. o przekazanie K. W. protokołu, która podobnie jak K. W. wskazała, że nie mają one przyjemności ze sobą pracować.

Po powrocie z urlopu macierzyńskiego powódka musiała nauczyć się nowego systemu, który wprowadzono pod jej nieobecność.

Podczas jednej z nieobecności powódki wprowadzono zasadę aby zostawiać dokumenty firm na dysku sieciowym, co miało ułatwić pracę innym, o czym swego czasu w mailu przypomniała powódce K. W..

Jeżeli ktoś szedł na urlop zostawiał pliki na dysku sieciowym, gdy szedł na zwolnienie to przychodził do pracy i zostawiał pliki na dysku, a gdy ktoś często chorował miał zostawiać pliki na dysku sieciowym, aby inni pracownicy nie musieli wykonywać tych samych zadań od początku.

Powódka pomimo wskazań przełożonej, nie zapisywała wyników swojej pracy na dysku sieciowym, co uniemożliwiało skorzystanie z efektów jej pracy przez innych pracowników. Na skutek tego inne osoby musiały wykonywać te same czynności od podstaw.

S. R. w czasie nieobecności powódki wykonywała za nią pracę.

W zespole, w którym pracowała powódka obowiązywała wewnętrzna zasada, że jeżeli dany pracownik obsługiwał firmę w nieodległym czasie to załatwiał wniosek tej firmy a oddawał taki, którego wcześniej nie robił osobie, która z daną firmą współpracowała wcześniej.

Osoba załatwiająca sprawę danego klienta w ciągu ostatnich 2-3 miesięcy zajmowała się protokołem tej firmy, w zamian oddając nową firmę. Do takich wymian nie dochodziło, gdy dzienny wpływ protokołów był mały. Sprawy były wymieniane, a kwestia takich zmian była ustalona z przełożoną M. D..

W zespole powódki obowiązywała także zasada, że jeżeli dana osoba zajmowała się konkretną grupą klientów to w późniejszym czasie również się nią zajmowała, co miało na celu usprawnienie wykonywanej pracy.

Powódka jednokrotnie zarzuciła S. R., że ta wybiera sobie transakcje łatwiejsze do obsługi w momencie gdy chciała się zamienić transakcjami.

Transakcje były przydzielane losowo.

Stopień trudności protokołów był różny. Grupę kapitałową jedna osoba mogła robić pół dnia, dzień, a sprawy proste od pół godziny do godziny.

Powódce przydzielano protokoły tak samo jak innym pracownikom, a zasady tzw. przepięć protokołów były takie same wobec wszystkich.

Powódka sporządzała tabele zaangażowania dla (...), które był brane pod uwagę jeżeli chodzi o premie.

Inni członkowie zespołu, w którym pracowała powódka również zajmowali się wykonywaniem tabel (...).

Tabele (...) nie były uwzględniane w efektywności pracy.

Nie było w pozwanym Banku zestawień pracy wykonanej we wszystkich tabelach.

Powódce nie podobały się nieformalne zasady współpracy w zespole wypracowane przez pracowników podczas jej nieobecności.

Częściowo praca powódki po jej powrocie została zarejestrowana w systemie A. oraz systemie (...), ale częściowo nie jest ona potwierdzona w systemie.

Ocena kwartalna pracowników dokonywana była zgodnie z kwartalnymi komunikatami członka zarządu banku. Pracowników niepełniących funkcji kierowniczej oceniano w trzech obszarach oceny, biorąc pod uwagę kryteria oceny, wagi dla kryteriów i wagi dla obszarów. Wyróżniano obszar wyników biznesowych, gdzie kryterium oceny był wynik biznesowy banku, a waga kryterium wynosiła 100 %, natomiast waga obszaru 80 %, obszar produktywności, gdzie kryterium oceny była świadomość biznesowa z wagą kryterium 33,33 %, szybkość pracy z wagą kryterium 33,33 % oraz wydajność z wagą kryterium 33,34 %, a waga obszaru wynosiła 10 %, oraz obszar jakości z kryterium oceny jakość pracy o wadze 50 % i kryterium dbałości o klienta z wagą 50 %, a waga tego obszaru stanowiła 10 % całości. Wysokość premii jako procent płacy zasadniczej zależała od oceny punktowej obszarów oceny gdzie wynik poniżej 85 oznaczał 0 %, wynik w przedziale 85-100 oznaczał 10-25 % premii, wynik od 100 do 120 punktów dawał premię w wysokości od 25-35 %, w przedziale od 120-140 punktów premia wynosiła 35-50 %, a powyżej 140 punktów – 50%.

Powódka w okresie od pierwszego kwartału 2010 r. do drugiego kwartału 2012 r. uzyskiwała premię od 1,48 % (w I kwartale 2010 r.) do 15,99 % (w trzecim kwartale 2011), a w okresie od drugiego kwartału 2010 r. do pierwszego kwartału 2011 r. nie była oceniana.

Osoby zatrudnione w departamencie decyzji kredytowych przedsiębiorstw w zespole wspomagania decyzji kredytowych na stanowisku młodszego konsultanta zarabiała od 2.250 zł do 3.840 zł brutto.

Zgodnie z tabelą bankowych stanowisk kategorii zaszeregowania i wynagrodzeń zasadniczych stanowisko młodszego konsultanta znajdowało się w III kategorii zaszeregowania, a minimalne wynagrodzenie zasadnicze dla stanowiska wynosiło 160 % minimalnego wynagrodzenia.

W pozwanym banku obowiązywały zasady przeszerogowania i awansowania pracowników, zgodnie z którymi przeszerogowanie i awansowanie pracownika jest efektem uznania jego wysokiej efektywności i jakości pracy.

W 2009 r. powódka w kryteriach niebiznesowych uzyskiwała wyniki od 85 do 104,16, a w okresie od kwietnia 2010 r. do stycznia 2012 r. powódka uzyskiwała wyniki oceny w przedziale od 73.0 do 96.58, wyniki w kryteriach biznesowych od 90.0 do 114.0, a w kryteriach niebiznesowych od 5.0 do 80.0.

W okresie od II kwartału 2011 r. do IV kwartału 2011 r. powódka uzyskiwała w kryteriach niebiznesowych ocenę od 50 do 80, co zawsze było oceną najniższą ze wszystkich pracowników zespołu wspomagania decyzji kredytowych.

Udział powódki w liczbie zweryfikowanych protokołów w aplikacji A. i (...) w okresie od maja 2011 r. do stycznia 2012 r. wynosił 4,30 % i był to najniższy wynik w całym zespole z pracowników pracujących w tym okresie, a tylko o 0,92 % wyższy od wyniku L. M., która pracowała pięć miesięcy krócej od powódki. Miesięczny udział powódki wahał się w granicach od 0,67 % do 8,86 %, podczas gdy inni pracownicy osiąkali wartości dochodzące do 19,93 % wyniku całego zespołu.

Efektywność powódki była niższa niż pozostałych pracowników, choć posiadała ona odpowiednie kwalifikacje. Jednak z uwagi na ciągłe zmiany regulacji i systemów, powódka miała zaległości do nadrobienia po powrocie z urlopu macierzyńskiego, a później była często nieobecna. Ocena powódki przez przełożoną na tle innych pracowników zespołu była bardzo słaba, choć wykonywała poprawnie swoją pracę, to zastrzeżenia budziło jednak zaangażowanie i całokształt pracy na tle innych osób.

Na całościową ocenę pracownika składała się efektywność pracy, tabele znajdujące się na dysku sieciowym, ocena pracy zespołowej, komunikacja w zespole.

Powódka była oceniana słabiej niż inni pracownicy. Przy ocenie brano pod uwagę współpracę w zespole, zaangażowanie w pracę, możliwość polegania na pracowniku, a powódka w ostatnim okresie pracy miała dużo nieobecności.

W pozwanym Banku obowiązywał Regulamin Wynagradzania Pracowników Centrali (...) S.A. Art. 6 ww. w pkt 1 stanowił, że pracownicy mogą otrzymywać premię lub prowizję, a w pkt 2, że premia i prowizja przyznawane są pracownikom na warunkach określonych w odrębnie ustalonych przez zarząd banku zasadach.

Wysokość premii określał komunikat Członka Zarządu Banku (...) S.A. w sprawie przyznawania premii w poszczególnych kwartałach pracownikom Jednostek Centrali Banku (...) S.A.

Podstawowym czynnikiem przy ustaleniu wynagrodzenia był regulamin wynagrodzenia, a drugim efektywność i jakość pracy. Podwyżka zależała od oceny pracy, natomiast awans od jakości pracy pracowników, którą oceniał bezpośredni przełożony i on proponował awans.

Wynagrodzenie powódki było zgodne z regulaminem wynagrodzenia.

Wynagrodzenia pracowników na stanowiskach tożsamyh z powódki różniły się do 1000 zł.

W banku istnieją procedury przeciwdziałania mobbingowi. W przypadku mobbingu pracownicy zgłaszają fakt mobbingu przełożonemu i istnieje procedura badania zasadności takiego zgłoszenia: powiadamiany jest członek zarządu nadzorujący dany obszar, badany jest stan faktyczny, przeprowadzane są rozmowy, w pierwszej kolejności ze zgłaszającym wniosek, przeprowadzana jest anonimowa ankieta wśród pracowników mających kontakt z menedżerem podejrzanym o mobbing. Powyższe stanowi podstawę do analizy sytuacji. Powódka nie zgłaszała do departamentu kadr mobbingu, ani inne osoby również.

M. D. wszystkich członków zespołu traktowała tak samo.

Współpracownicy powódki nie dostrzegli nierównego traktowania powódki, dyskryminowania jej, czy traktowania w sposób niewłaściwy.

Nikt publicznie nie zwracał uwagi powódce, że robi coś źle.

Na błędy w pracy zwracano uwagę mailowo bądź ustnie. Błędy wynikały również z tego, że nie uczestniczyła we wszystkich ustaleniach zespołu.

W okresie kiedy powódka znajdowała się na urlopie macierzyńskim, pracujący wówczas pracownicy dostali podwyżki, były to 2-3 osoby.

S. G. pracujący jako checkpointer dostał podwyżkę w czasie nieobecności powódki w pracy, bowiem wyróżniał się w pracy, pod względem wiedzy merytorycznej i znajomości języka angielskiego chciał się rozwijać i prawdopodobnie odszedłby z pracy gdyby nie dostał podwyżki i w związku z trudną sytuacją etatową w zespole, zarząd podjął decyzję o podniesieniu wynagrodzenia niektórych pracowników. Był on wyróżniającym się pracownikiem i w niedługim czasie awansował na stanowisko analityka.

Powódka nie była zobowiązana do wykorzystywania półgodzinnej przerwy niewliczanej do czasu pracy.

Powódka była jednym z ostatnich pracowników, którzy nie podpisali dokumentu dotyczącego zasad premiowania, choć dostała go do podpisu i zapoznania się, bowiem miała do niego zastrzeżenie.

Miesięczne wynagrodzenie brutto powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.865,83 zł.

W okresie od maja 2011 r. do stycznia 2012 r. powódka przepracowała 94 dni na 186 dni pracujących, w tym czasie korzystała z 23 dni urlopu, miała 4 dni nieobecności płatnej, a przez 63 dni przebywała na zwolnieniu chorobowym.

Sąd I instancji dokonał powyższych ustaleń faktycznych na podstawie dokumentów oraz ich kserokopii oraz zeznań świadków S. R., A. S., H. U., J. C. (2), J. G., J. P., M. S. (1), D. N., K. W., A. R., A. K., K. Z. (2), K. R., J. C. (1), M. Z., B. B., P. R..

W ocenie Sądu Rejonowego zeznania powyższych świadków są konsekwentne, logiczne, spójne z pozostałym materiałem dowodowym. Świadkowie ci w sposób zgodny opisali atmosferę panującą w zespole, sposób pracy całego zespołu, okoliczności związane ze spóźnieniami i ich rejestracją oraz odpracowywaniem. Mając to na uwadze Sąd przyznał zeznaniom ww. świadków walor wiarygodności w pełnym zakresie.

Sąd przeprowadził także dowód z zeznań świadka M. D., którym jedynie w niewielkiej części odmówił wiarygodności, bowiem świadek zeznał, że powódka spóźniała się do pracy do pół godziny, a niekiedy dłużej i nie uzgadniała sposobu ich odpracowania, a spóźnienia powódki były omawiane kilkakrotnie. Należy wskazać, że zeznania M. D. w tej kwestii są sprzeczne z materiałem dowodowym, któremu Sąd dał wiarę w całości. Zgodnie z listą obecności sytuacja taka miała miejsce tylko raz, a nie wielokrotnie jak zeznał świadek.

Zeznania świadka J. C. (3) okazały się bezprzedmiotowe, bowiem świadek nie miał wiedzy na temat okoliczności, na które został powołany, a które miały kluczowe znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd oddalił wnioski dowodowe o przesłuchanie świadków zgłoszone 7 lipca 2017 r. i 21 września 2017 r. jako rażąco spóźnione.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do pierwszego z roszczeń, ustalenia stosunku pracy w ten sposób, że od 23 czerwca 2008 r. do 12 marca 2011 r. wynagrodzenie miesięczne A. H. wynosiło 3.000 zł brutto, a od 14 marca 2011 r. 3.600 zł brutto, Sąd I instancji wskazał, że okolicznością bezsporną w niniejszej sprawie był fakt zatrudnienia powódki za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2.540 zł oraz fakt, że niektórzy pracownicy w zespole powódki otrzymywali wyższe miesięczne wynagrodzenia. Bezspornym również było, że wynagrodzenie powódki mieściło się w przedziałach określonych przez pracodawcę w regulaminie wynagradzania. Powódka twierdziła jednak, że jej wynagrodzenie powinno zostać podwyższone do wysokości innych pracowników zespołu wykonujących tę samą pracę.

Sąd I instancji wskazał, że wynagrodzenia na stanowisku powódki były określone w Regulaminie Wynagradzania Pracowników Centrali Banku (...) S.A. Wynagrodzenie powódki wynikające z Tabeli Bankowych Stanowisk, Kategorii Zaszeregowania i Wynagrodzeń Zasadniczych wynosiło 160 % wynagrodzenia minimalnego i w praktyce przewyższało tę kwotę. W istocie podczas nieobecności powódki wynagrodzenia niektórych pracowników zespołu ds. wspomagania decyzji kredytowych wzrosły, bowiem w pewnym momencie zostało trzech pracowników w zespole, którzy faktycznie pracowali i żeby móc zapewnić jego działanie i zatrzymać tych pracowników postanowiono zwiększyć ich wynagrodzenia, biorąc także pod uwagę zwiększoną ilość pracy. Takie działanie pracodawcy jest jak najbardziej uzasadnione i zrozumiałe biorąc pod uwagę okoliczności i motywy jego działania. Należy je także ocenić przez pryzmat późniejszego powrotu powódki do pracy, która po powrocie z urlopu również nie wykonywała swoich obowiązków w sposób przez niego oczekiwany. Powódka przede wszystkim w początkowym okresie wdrażała się do pracy, a w kolejnych miesiącach miała dużo nieobecności, w związku z czym pracowała mniej od pozostałych osób w zespole i w sposób dezorganizujący pracę innym osobom ze względu na częste nieobecności. W przypadku gdyby powódka wykonywała taką samą ilość obowiązków, to jej roszczenie mogłoby zostać uwzględnione, jednak w realiach niniejszej sprawy nie mamy do czynienia z taką sytuacją, w związku z czym roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia polegało oddaleniu.

Odnosząc się do roszczenia o premię za okres od II do IV kwartału 2010 r. Sąd zauważył, iż powódka wskazywała w toku postępowania, że z obowiązujących u pozwanego regulacji wewnętrznych nie wynika, że aby uzyskać premię należy być w pracy w okresie, za który się ona należy.

W tym aspekcie Sąd I instancji podniósł, że u pozwanego obowiązywał także Regulamin Wynagradzania Pracowników Centrali Banku (...) S.A., zgodnie z którym pracownicy mogli otrzymywać premię lub prowizję, a premia i prowizja przyznawane były pracownikom na warunkach określonych w odrębnie ustalonych przez zarząd banku zasadach. W okresie pracy powódki doprecyzowaniem powyższych zapisów Regulaminu były Komunikaty Członka Zarządu Banku (...) S.A. w sprawie przyznawania premii w poszczególnych kwartałach pracownikom Jednostek Centrali Banku (...) S.A. zatrudnionym m.in. w Departamencie Decyzji Kredytowych Przedsiębiorstw.

Sąd wskazał, że w sprawie o roszczenie premiowe ocena obejmuje ogół przesłanek warunkujących nabycie uprawnień premiowych. Postanowienia regulaminu wynagradzania obowiązującego u danego pracodawcy mogą uzależniać prawo do premii od wykonania konkretnych zadań premiowych. Do decyzji Sądu należy ocena realizacji zadań przez pracownika, oraz słuszności przyznania lub odmowy premii na podstawie obowiązujących w danym stosunku prawnym warunków premiowania.

Sąd stwierdził, że powyższe zapisy i ustalony w sprawie stan faktyczny wskazują, że przyznanie premii nie było obowiązkiem pracodawcy, a jej wysokość uzależniona była od wyniku osiągniętego przez pracownika w danym kwartale. Powódka pomiędzy II a IV kwartałem 2010 r. nie wykonywała pracy, bowiem przebywała na urlopie macierzyńskim. Mając to na uwadze oraz fakt, że premia jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, które należy się za pracę wykonaną, Sąd uznał, że pracodawca nie naruszył ww. regulacji i nieprzyznanie powódce premii za okres, w czasie którego nie wykonywała pracy nie było działaniem naruszającym przepisy prawa. Argumentacja powódki w tej kwestii była całkowicie nietrafiona, bowiem gdyby Sąd się do niej przychylił, to w regulaminie wynagradzania pozwanego banku musiałby istnieć zapis mówiący, że premia należy się również za czas niewykonywania pracy, a Regulamin obowiązujący u pozwanego takiego zapisu nie zawierał.

Odnosząc się do roszczenia o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę należy wskazać, że również podlegało ono oddaleniu jako niezasadne.

Pozwany pracodawca składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką jako przyczyny wypowiedzenia wskazał brak właściwego i oczekiwanego zaangażowania w wykonywanie powierzonych obowiązków służbowych oraz dezorganizowanie pracy zespołu poprzez częste nieobecności w pracy (w okresie IV kwartału 2011 nieobecności z tytułu zwolnień stanowiły 69% czasu pracy), co ma bezpośredni wpływ na zarządzanie pracą i rozdzielanie zadań pomiędzy pozostałymi pracownikami - zadania rozpoczynane przez Panią niejednokrotnie wracają do powtórnej weryfikacji już podczas Pani nieobecności co sprawia, że muszą być od podstaw opracowywane przez pozostałe osoby zaburzając normalny system pracy. Częste nieobecności wymuszają potrzebę zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych innym pracownikom, a także konieczność czasowego zatrudnienia pracownika z innej jednostki organizacyjnej Banku. Lekceważące podejście do pracy przejawia się także licznymi spóźnieniami pomimo wielokrotnych upomnień i przeprowadzonych rozmów. Ponadto Pani niezadowolenie i okazywanie braku chęci do pracy wpływa demotywująco na pozostałych pracowników zespołu dodatkowo obciążonych pracą. Pani bierna postawa zawodowa skutkuje tym, że osiąga Pani niższe, niż oczekiwane wyniki w realizacji powierzonych zadań.

Sąd wskazał, że wszystkie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę okazały się być prawdziwe. Stosunek powódki do wykonywanych obowiązków służbowych nie był prawidłowy i taki, jakiego oczekiwał pracodawca oraz przełożeni. Powódka w pismach skierowanych do przełożonych wyrażała lekceważący stosunek do pracy, z uwagi na niskie wynagrodzenie, jakie otrzymywała, stwierdzając, że „mam się angażować w pracę za 1.800 zł miesięcznie?”. Bez wątpliwości zatem pierwsza z przyczyn rozwiązania umowy o pracę jest prawdziwa.

Bezspornym w niniejszej sprawie był fakt, że powódka była często nieobecna w pracy. Nieobecności te wymusiły potrzebę zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych innym pracownikom, a także konieczność czasowego

zatrudnienia pracownika z innej jednostki organizacyjnej Banku. W ocenie Sądu również te przyczyny są prawdziwe, bowiem pozostali członkowie zespołu ds. wspomaganie decyzji kredytowych musieli pracować w godzinach nadliczbowych, a także został w czasie nieobecności powódki zatrudniony pracownik delegowany z innego działu w celu odciążenia innych pracowników i zapewnienia bieżącej, terminowej realizacji zadań. Działania powódki polegające na niezapisywaniu wyników swojej pracy na dyskach sieciowych uniemożliwiające skorzystanie z nich przez innych członków zespołu, co znacznie ułatwiłoby im pracę dezorganizująco wpływały na prace całego zespołu, a powódka pomimo próśb przełożonej nie wykonywała zaleceń w tej kwestii. Działanie to skutkowało tym, że pozostali musieli od podstaw wykonywać pracę zaczęta już przez powódkę i wykonywać ją niejako po raz drugi, dublując zadania. W konsekwencji nie mogli poświęcić się nowym zadaniom, co wpływało na ich bieżącą realizację. Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy uznał, że nieobecności powódki w sposób uciążliwy dezorganizowały pracę całego zespołu, a sama powódka nie dołożyła starań żeby jej nieobecności mniej odbiły się na pracy innych pracowników, chociażby poprzez zapisywanie swojej pracy na dyskach sieciowych i umożliwienie skorzystania z jej wyników przez innych członków zespołu.

Również kolejna z przyczyn tj. liczne spóźnienia okazała się prawdziwa. Powódka na 94 dni pracy w okresie od maja 2011 r. do stycznia 2012 r. spóźniła się do pracy 16 razy, co stanowi 17 % dni, w które była obecna w pracy. Jest to liczba, która w ocenie Sądu, wespół z innymi podniesionymi już okolicznościami może uzasadniać przekonanie pracodawcy, że pracownik podchodzi w sposób lekceważący do swoich obowiązków.

Kolejną przyczyną wypowiedzenia było niezadowolenie powódki i okazywanie braku chęci do pracy wpływające demotywująco na pozostałych pracowników zespołu dodatkowo obciążonych pracą. Postępowanie dowodowe wykazało, że powódka nie wykazywała chęci do pracy, stwierdzając, że za tak niskie wynagrodzenie nie ma motywacji do pracy. A. H. miała dużo nieobecności, co skutkowało zwiększonym obciążeniem pracą innych pracowników. To w połączeniu z jej niechęcią do pracy mogło wywołać przekonanie pracodawcy o tym, że postawa powódki wpływa negatywnie na pozostałych członków zespołu, co w istocie miało miejsce, bowiem dochodziło do konfliktów, wymiany informacji pomiędzy pracownikami jedynie w formie mailowej pomimo tego, że pracownicy ci mieli możliwość rozmów, a także pogorszeniem się kontaktów innych pracowników z powódką.

Również ostatnia przyczyna wypowiedzenia tj. bierna postawa zawodowa skutkująca osiąganiem niższych, niż oczekiwane wyników w realizacji powierzonych zadań została udowodniona przez pozwanego. Powódka miała najniższe wyniki z pracowników zespołu ds. wspomaganie kredytowego biorąc pod uwagę pracowników wykonujących obowiązki w tożsamym okresie, a tylko niewiele wyższy wynik od L. M. zatrudnionej przez pięć miesięcy krócej od powódki.

Także roszczenie o odprawę pieniężną przewidzianą ustawą z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 wyżej przytoczonej ustawy jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron z określoną liczbą pracowników. Zgodnie zaś z dyspozycją art. 10 ust. 1 tej ustawy przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (zwane dalej zwolnieniem indywidualnym).

Zasadnicza różnica – na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2012 r. (II PK 102/11) - pomiędzy art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 tkwi w tym, że o ile pierwszy z nich wyklucza zastosowanie przepisów ustawy w sytuacji, gdy wyłączną przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy są okoliczności leżące po stronie pracownika, to drugi stanowi o niestosowaniu przepisów ustawy wówczas, gdy - niezależnie od istnienia niedotyczącej pracownika przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy - dodatkowo występuje po jego stronie przyczyna rozwiązanie

to uzasadniająca. W obu przypadkach pracownik uzyskuje prawo do odprawy z art. 8 wymienionej ustawy. Zgodnie z jego brzmieniem w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego lub indywidualnego, przysługuje odprawa pieniężna, której wysokość uzależniona została od stażu zakładowego pracownika, przy czym wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanej na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Biorąc pod uwagę okoliczności ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego Sąd Rejonowy nie znalazł żadnych podstaw do uznania, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Wymienione wyżej przyczyny wypowiedzenia jednoznacznie wskazują, że powodem decyzji pracodawcy było niezadowolenie zarówno z wyników jak i postawy powódki jako pracownika. Powódka w żaden sposób nie wykazała, że jej zwolnienie wynikało z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Sąd stwierdził, że również żądanie zadośćuczynienia za mobbing podlegało oddaleniu, z uwagi na jego nieudowodnienie oraz brak zaistnienia przesłanek w ukształtowanym procesowo stanie faktycznym.

Odwołując się do art. 94³ § 1 k.p. Sąd wskazał, że mobbing cechuje ciągłość oddziaływania na pracownika, uporczywość i długotrwałość w nękanii lub zastraszaniu pracownika, podjęte w celu poniżenia lub ośmieszenia, wywołujące określone skutki na zdrowiu pracownika. Istotą mobbingu stanowi zatem prześladowanie, dręczenie, maltretowanie psychiczne, zaś jego cechą jest bezbronność ofiary wobec mobbera. Należy przy tym podkreślić, iż dla uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p., tj. zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolacja lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. W doktrynie prezentowany jest pogląd, iż przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest zatem stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Nadto w doktrynie podkreśla się, że mobbing może być stosowany zarówno czynnie – poprzez obarczanie pracownika zbyt dużą odpowiedzialnością przy jednoczesnym ograniczeniu mu możliwości podejmowania decyzji, co stwarza u niego poczucie zagrożenia, jak również biernie – poprzez powtarzające się lekceważenie pracownika, niezauważanie go i niewydawanie jakichkolwiek poleceń.

Zebrany materiał dowodowy, w szczególności świadkowie, nie potwierdzili odmiennego od innych (na niekorzyść) traktowania A. H., w szczególności przez przełożonych. Powódka w żaden sposób nie wykazała, aby dochodziło wobec niej do mobbingu, nie potwierdza tego w szczególności przeprowadzone postępowanie dowodowe. Mając to na uwadze powództwo o odszkodowanie z tytułu mobbingu podlegało oddaleniu.

Ostatecznie powódka dochodziła jeszcze w niniejszej sprawie kwoty 41.698,00 zł tytułem naprawienia szkody powstałej wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę.

Sąd nie dopatrzył się w niniejszej sprawie żadnych uchybień pracodawcy w procesie rozwiązania umowy o pracę z A. H., zarówno pod względem formalnym i merytorycznym.

W zakresie badania wymogów formalnych, takich jak zachowanie formy pisemnej ze wskazaniem terminu wypowiedzenia, wskazania przyczyny, dla której pracodawca podjął taką decyzję, Sąd nie doszukał się uchybień. Pozwany pracodawca zawarł swoje oświadczenie woli w piśmie skierowanym do powódki, które zostało jej wręczone osobiście w dniu 30 stycznia 2012 r., co potwierdziła własnoręcznym podpisem na egzemplarzu wypowiedzenia, wskazał prawidłowy okres wypowiedzenia oraz pouczył o możliwości i terminie wniesienia odwołania do właściwego miejscowo sądu pracy.

Mając na uwadze powyższe oraz wywody dotyczące przyczyn rozwiązania umowy o pracę należy wskazać, że pracodawca nie dopuścił się żadnych uchybień przy rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, a co za tym idzie roszczenie o odszkodowanie z tytułu naprawienia szkody powstałej wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę podlegało oddaleniu.

Mając na względzie art. 102 k.p.c., rozstrzygając o kosztach procesu Sąd miał na względzie, że postępowanie rozpoczęło się w 2012 r. a ponadto roszczenie było wielokrotnie modyfikowane. Sąd wziął także pod uwagę status materialny powódki i w związku z tym w znacznym stopniu odstąpił od obciążania jej kosztami zastępstwa procesowego, jednak przy tak długotrwałym postępowaniu i wielokrotnym modyfikowaniu roszczeń Sąd nie widział możliwości odstąpienia w całości od obciążania A. H. kosztami zastępstwa procesowego.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożyła powódka, zaskarżając go w części co do kwoty 47.876,98 zł i zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego kwoty 47.876,98 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty z uwzględnieniem kosztów postępowania.

Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego wskutek błędnej wykładni i niezastosowania w sprawie przepisów art. 78 § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3c} k.p. w zw. z art. 13^{3b} pkt 2 k.p. przez przyjęcie, że wynagrodzenie powódki mieści się w najniższym przedziale określonym przez pracodawcę w regulaminie wynagradzania, a powódka nie wykonuje takiej samej ilości obowiązków, jak inni pracownicy;
2. naruszenie przepisów prawa materialnego to jest art. 30 § 4 k.p. poprzez uznanie, że wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są prawdziwe;
3. naruszenie przepisów prawa materialnego polegające na niezastosowaniu przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w szczególności „art. ust. 1 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1” w sytuacji gdy rozwiązanie stosunku pracy spowodowane było przyczynami niedotyczącymi pracownikami, zostało zlikwidowane jego stanowisko pracy;
4. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. mające wpływ na wynik sprawy i dokonanie dowolnej i błędnej oceny dowodów bez wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, poprzez:
 - a. niewykonanie merytorycznej analizy przyznanego powódce wynagrodzenia bez dokonania porównania kwalifikacji, zakresu i rodzaju wykonywanych zadań z innymi zatrudnionymi pracownikami, których zakres obowiązków był taki sam;
 - b. uznanie za dokument znajdujący się na k. 217 a.s., dotyczący efektywności pracowników w okresie od 1 maja 2011 r. do 31 stycznia 2012 r. stanowi wiarygodny dowód w sprawie, w sytuacji gdy został sporządzony w oparciu o niepełne dane co do zakresu wykonywanych prac, nie uwzględnia też usprawiedliwionych nieobecności powódki w pracy;
5. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy ,tj. art. 233 §1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 129 § 1 i 2 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, że złożone przez pozwanego dokumenty i kserokopie zaliczone do materiału dowodowego sprawy nie były kwestionowane przez strony, podczas gdy powódka zarzucała, że niektóre dokumenty są nie podpisane lub potwierdzone za zgodność z oryginałem przez osobę nieuprawnioną i nie mogą stanowić dowodu w sprawie.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za instancję odwoławczą oraz oddalenie wniosków dowodowych powoda.

Na rozprawie apelacyjnej 7 czerwca 2018 r. pełnomocnik powódki wniósł o przyznanie kosztów zastępstwa procesowego, oświadczając, że kosztów tych nie wypłacono jej ani w całości ani w części. Precyzując zakres zaskarżenia, strona powodowa wskazała, że wnosi o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie kwoty 30.682 zł tytułem odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, kwoty 8.597,49 zł tytułem odszkodowania oraz kwoty 8.597,49 zł tytułem odprawy pieniężnej. Doprecyzowując pierwsze z roszczeń powódka wskazała, że kwota 30.6822 zł to różnica między jej wynagrodzeniem a wynagrodzeniem innych pracowników.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja powódki jako niezasadna podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy, wszechstronnie rozważył wszystkie przeprowadzone dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowo dokonano także ustalenia stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu oraz jego wykładni. Dokonana subsumpcja doprowadziła do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień. W ocenie Sądu drugiej instancji nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania.

Nie może odnieść zamierzonego skutku zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez „niewykonanie merytorycznej analizy przyznanego powódce wynagrodzenia, bez dokonania porównania kwalifikacji, zakresu i rodzaju wykonywanych zadań z innymi zatrudnionymi pracownikami, których zakres obowiązków był taki sam”. Analiza powyższych okoliczności okazała się niedopuszczalna ze względu na zakres kognicji Sądu Okręgowego przez pryzmat zgłoszonych przez powódkę roszczeń dotyczących wyrównania wynagrodzenia i odszkodowania za złamanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a zakresem zaskarżenia określonym w apelacji.

W przedmiotowej sprawie powódka zgłosiła szereg roszczeń opartych na różnych podstawach faktycznych i prawnych. Z pozwu oraz pisma procesowego z 4 kwietnia 2014 r. (k. 371 a.s.) wynikało, że powódka zgłosiła wśród szeregu roszczeń, trzy roszczenia związane z dyferencjacją płacową stosowaną wobec powódki – jednym z nich było roszczenie w wysokości 104.400 zł tytułem odszkodowania za złamanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, wyrównanie wynagrodzenia w kwotach 14.950 zł za okres od czerwca 2008 r. do 14 marca 2011 r. oraz wyrównania wynagrodzenia w kwocie 14.310 zł za okres od 14 marca 2011 r. do 30 kwietnia 2012 r. (k. 255 – 255v a.s.).

Pismem z dnia 22 września 2017 r. (data nadania) profesjonalny pełnomocnik powódki ustanowiony z urzędu sprecyzował roszczenia będące przedmiotem niniejszej sprawy wskazując, że wnosi o zasądzenie na rzecz powódki łącznej kwoty 117.980 zł. Precyzując roszczenia zawarte w zgłoszonym roszczeniu pełnomocnik powódki wskazał, że wnosił o zasądzenie odpowiednio kwot 16.287,00 zł z tytułu wyrównania jej wynagrodzenia za okres od 23 czerwca 2008 r. do dnia 13.03.2011 r., kwoty 14.395,00 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od dnia 14 marca 2011 r. do dnia 30 kwietnia 2012 r., kwoty 4.000 zł tytułem niewypłaconej premii za II, III i IV kwartał 2010 r., kwotę 10.800 zł stanowiącą równowartość odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę, kwoty 10.800 zł z tytułu odprawy pieniężnej przewidzianej ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, kwotę 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing oraz kwoty 41.698,00 zł tytułem naprawienia szkody powstałej w skutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę. W uzasadnieniu roszczenia strona powodowa wskazała, że „zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W dacie zatrudnienia powódki była ona bowiem wynagradzana mniej korzystnie aniżeli pracownicy wykonujący jednakową pracę” (k. 406 - 409 a.s.).

Mając na względzie powyższe rozróżnienie, wskazać należy, że powódka zaskarżyła wyrok będący przedmiotem kognicji tut. Sądu „w części co do kwoty 47.876,98 zł”, nie precyzując bliżej które z roszczeń będących przedmiotem rozstrzygnięcia przez Sąd I instancji podlegały zaskarżeniu. Wskazać bowiem należy, że przy analizie zakresu zaskarżenia nie były również pomocne wnioski apelacyjne w trybie art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c., które profesjonalny pełnomocnik powódki oznaczył jako wniosek o zmianę zaskarżonego rozstrzygnięcia „i zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kwoty 47.876,98 zł” (apelacja k. 460 – 461 a.s.).

Dopiero na etapie rozprawy apelacyjnej przeprowadzonej 7 czerwca 2018 r. strona powodowa sprecyzowała, że wnosi o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie kwoty 30.682 zł tytułem „odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania”, kwoty 8597.49 zł tytułem odszkodowania oraz kwoty 8597,49 zł tytułem odprawy pieniężnej. Uszczegółowiając zakres żądanej zmiany pełnomocnik powódki wyjaśnił, że kwota 30.682 zł to różnica między wynagrodzeniem powódki, a wynagrodzeniem innych pracowników (protokół k. 493 – 493v a.s.).

W tym względzie wskazać należy, że kwota wyrażonego „odszkodowania” w kwocie 30.682 zł odpowiada zsumowanym żądaniom sformułowanym jako roszczenie o podwyższenie wynagrodzenia (16.287 zł oraz 14.395 zł). W ocenie Sądu Okręgowego nie ulega zatem wątpliwości, iż te roszczenia podlegały zaskarżeniu i nie miały one charakteru odszkodowawczego w rozumieniu art. 18^{3d} k.p. czy też art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.. Wskazuje na to przede wszystkim zakres podniesionych przez powódkę zarzutów oraz argumentacji, a w szczególności podniesiony w tym względzie zarzut naruszenia art. 78 § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3c} i art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. (mylnie oznaczony w apelacji jako art. 18^{3b} pkt 2 k.p.) wskazującym na różnicę wynagrodzenia i samo wynagrodzenie jako źródło dochodzonego roszczenia.

Oznacza to, że na etapie postępowania apelacyjnego przedmiotem kognicji Sądu Okręgowego nie było roszczenie o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, a żądanie wynagrodzenia (świadczenia wynikającego ze stosunku pracy), którego podwyższenia powódka żądała w związku ze stosowaną wobec niej dyferencją płacową, pomimo wykonywania identycznych zadań jak pracownicy na podobnych stanowiskach. Sformułowane w tym zakresie roszczenia powódki miały bowiem charakter wynagrodzenia („podwyższenie wynagrodzenia”), a nie odszkodowania zakreślonego kwotami w wysokościach 16.287 zł oraz 14.395,00 zł (pierwotnie 14.950 zł oraz 14.310 zł, vide pismo k. 371 a.s. oraz k. 407 a.s.).

Przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. zakazuje dyskryminacji w zatrudnieniu z przyczyn w nim wymienionych, tj. w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18^{3a} § 2 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. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.), co musi być uwzględnione przy wykładni art. 18^{3c} § 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. Wynagrodzenie za pracę (zgodnie z zasadą korzystności - art. 9 i 18 k.p.) określają akty prawne powszechnie obowiązujące (ustawy, rozporządzenia wykonawcze), układy zbiorowe pracy (art. 77¹ k.p.), regulaminy wynagradzania (art. 772 KP) oraz umowa o pracę (art. 29 § 1 k.p.). Wynagrodzenia za pracę nie może natomiast ukształtować sąd pracy (art. 262 § 2 pkt 1 k.p., tak wyrok Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2016 r., III PK 116/15, Legalis 1471869).

W wyroku z 15 października 1975 r., I PR 109/75 (OSNCP 1976 nr 6, poz. 145; NP 1977 nr 5, s. 778, z glosą M. Seweryńskiego), Sąd Najwyższy stwierdził, że sądy nie mogą kształtować treści stosunku pracy, ponieważ to należy do stron tego stosunku. Gdy więc pracownikowi przyznano wynagrodzenie mieszczące się w granicach wynagrodzeń przewidzianych dla wykonywanego stanowiska we właściwych przepisach płacowych, sąd nie jest władny zasądzić wyższego wynagrodzenia, chociażby określenie wynagrodzenia nastąpiło w najniższej stawce zastrzeżonej dla pracowników rozpoczynających pracę po raz pierwszy. Podobnie, gdy pracownikowi powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku, które łączy się z wyższym wynagrodzeniem niż przyznane przez zakład pracy na stanowisku zajmowanym przez pracownika zgodnie z umową i niżej opłacanym, sąd nie może zasądzić wyższego wynagrodzenia od najniższego wynagrodzenia przewidzianego na stanowisku wyżej wynagradzanym (por. też uchwały Sądu Najwyższego z 7 listopada 1977 r., I PZP 44/77 OSNCP 1978 nr 12, poz. 231; z 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSNCP 1980 nr 2, poz. 22; OSPiKA 1980 nr 11, poz. 195, z glosą A. Świątkowskiego i z glosą I. Boruty; z 12 maja 1981 r., I PZP 6/81) OSNCP 1981 nr 11, poz. 210; OSPiKA 1983 nr 1, poz. 16, z glosą M. Seweryńskiego oraz uzasadnienia

wyroków Sądu Najwyższego z 1 sierpnia 1990 r., I PR 258/90, OSNCP 1991 nr 8-9, poz. 114; z 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91 OSP 1992 nr 7-8, poz. 151, z glosą T. Kuczyńskiego i uchwały z 24 lipca 1991 r., I PZP 24/91, OSNCP 1992 nr 4, poz. 52 oraz z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338).

Jak zatem trafnie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 18 maja 2006 r., III PK 22/06 (OSNP 2007 nr 9-10, poz. 132), sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i umowie o pracę, poza przypadkiem naruszenia zasady równego traktowania zatrudnieniu (niedyskryminowania z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p.), bo tylko w takiej sytuacji znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

W ramach apelacji powódka nie wskazała, która z niedopuszczalnych przesłanek wpływała na gorsze ukształtowanie wobec niej warunków płacowych. A contrario, swe rozważania w tym zakresie skupiła na zwróceniu uwagi na naruszanie wobec niej zasady równości pracownika (art. 11² k.p., a nie zasady zakazu dyskryminacji – art. 11³ k.p.), wprost odwołując się do identycznej pracy wykonywanej na zajmowanym stanowisku. Powódka nie wskazywała natomiast na niedozwolone kryterium, które w jej ocenie mogło mieć wpływ na różnice powstałe w wynagrodzeniu.

Już z przedstawionych wyżej powodów apelacja w zakresie dochodzonego roszczenia z tytułu podwyższenia wynagrodzenia nie ma usprawiedliwionych podstaw z uwagi na bezzasadność kluczowego dla rozstrzygnięcia sprawy zarzutu naruszenia art. 78 § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3c} i art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. oraz art. 233 § 1 k.p.c..

Skoro, biorąc pod uwagę podstawy apelacji i ich uzasadnienie, apelantka nie zaskarża wyroku Sądu Rejonowego w zakresie odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równych praw, jak również nie zarzuca Sądowi I instancji niezastosowania w niniejszej sprawie art. 11² k.p. w zw. z art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. bądź art. 18^{3d} k.p., to odszkodowanie nie jest samoistnym źródłem roszczenia powódki na etapie postępowania apelacyjnego. W konsekwencji kognicja Sądu Okręgowego ograniczała się do analizy żądania wypłaty podwyższonego wynagrodzenia, które mogłoby być uzasadnione wyłącznie w przypadku wykazania przez powódkę, że była ona dyskryminowana płacowo względem innych pracowników. Powyższej okoliczności powódka jednakże nie uprawdopodobniła nie wskazując konkretnego kryterium dyskryminacyjnego, względem którego jej sytuacja zawodowa była różnicowana względem innych pracowników. Co prawda w toku postępowania I instancyjnego powódka wskazała, że „podała, że zróżnicowanie było spowodowane niedozwolonymi przyczynami, w szczególności znajomościami z osobami zajmującymi kierownicze stanowiska”, jednakże tak wskazane kryterium dyskryminacyjne nie poddaje się kontroli sądowej. Przede wszystkim powódka nie wskazała znajomość której z osób, albo jej brak mogła wpływać na negatywne ukształtowanie zasad wynagradzania powódki. Ponadto powódka nie wskazała, którzy z pracowników lepiej zarabiających mieliby z powyższej okoliczności czerpać korzyści. Nie sposób natomiast domniemywać, że osobą na „kierowniczym stanowisku” byłaby chociaż przełożona powódki, skoro sama powódka – ze względu na wykonywaną pracę – tego rodzaju znajomość posiadała. Reasumując tak wskazane kryterium o ile mogłoby zostać uznane za dyskryminacyjne (dyferencja płacowa ze względu na nepotyzm), jednakże wymagałoby to przedstawienia przez powódkę twierdzeń i dowodów uprawdopodobniających powiązania poszczególnych osób względem ukształtowanego wynagrodzenia. Sam fakt naruszenia zasady równych praw, co do którego nie miał również wątpliwości Sąd I instancji (choć wskazywał, że rozróżnienie to miało charakter obiektywnie usprawiedliwiony), nie stanowi natomiast podstawy do modyfikacji stosunku pracowniczego w trybie art. 18 § 3 k.p. i zasądzenia na rzecz powódki dochodzonej różnicy wynagrodzenia, które byłoby jej należne.

Odnosząc się do zarzutów zmierzających do wzruszenia rozstrzygnięcia w zakresie pozostałych dwóch roszczeń, tj. odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę w wysokości 8.597,49 zł (ze względu na sformułowany zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p.) oraz odprawy pieniężnej w wysokości 8597,49 zł (ze względu na

sformułowany zarzut naruszenia przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych), Sąd Okręgowy stwierdził, że są one również bezzasadne.

W pierwszej kolejności strona skarżąca zarzuca wadliwość oceny dowodu w zakresie ustaleń poczynionych na podstawie dowodów z kserokopii przedłożonych przez stronę pozwaną. W tym zakresie powódka zarzuciła naruszenie art. 233 § 1 i 2 k.p.c. oraz art. 129 § 1 i 2 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, że złożone przez pozwanego dokumenty i kserokopie nie były kwestionowane przez strony, podczas gdy powódka zarzucała, że niektóre dokumenty są nie podpisane lub potwierdzone za zgodność z oryginałem przez osobę nieuprawnioną i nie mogą stanowić dowodu w sprawie. Skarżąca trafnie zauważa, że rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego zostało oparte na również kserokopiach złożonych do akt sprawy, których nie złożono w oryginałach i nie zostały potwierdzone za zgodność stosownie do art. 129 § 2 k.p.c. Nie są one również dowodem z dokumentu prywatnego w myśl art. 245 k.p.c.. Strona powodowa podniosła powyższe okoliczności w piśmie z 22 września 2017 r. (k. 406 i nast. a.s.) wskazując, że dowody „ocena pracy” (k. 286 – 287 a.s.), formularz oceny (k. 212 – 213 a.s.) oraz „ocena kryteria niebiznesowe” (k. 214 a.s.), zestawienie „departament decyzji kredytowych” (k. 169 – 170 a.s. oraz wykres dotyczący szkoleń (k. 215 a.s.) nie stanowią dowodu z dokumentu i jako takie nie mogą stanowić dowodu w sprawie. Pomimo trafności powyższych spostrzeżeń, podniesiony zarzut nie może się ostać.

Zgodnie z art. 129 k.p.c., strona powołująca się w piśmie na dokument obowiązana jest na żądanie przeciwnika złożyć oryginał dokumentu w sądzie jeszcze przed rozprawą. Przepis ten gwarantuje stronie prawo zapoznania się z oryginałem każdego dokumentu, na jaki powołuje się strona przeciwna, w celu zweryfikowania - na podstawie złożonego w sądzie oryginału dokumentu - czy powołana w piśmie lub przedłożona w odpisie treść istotnie odpowiada jego brzmieniu. W judykaturze przyjmuje się, że obowiązek złożenia w sądzie oryginału dokumentu powstaje automatycznie z chwilą zgłoszenia przez stronę przeciwną takiego żądania, a więc bez potrzeby wydawania przez sąd jakichkolwiek rozstrzygnięć w tym przedmiocie (por. wyroki Sądu Najwyższego z 4 marca 2005 r., sygn. akt III CK 109/04 i z 6 listopada 2002 r., sygn. akt I CKN 1280/00).

Strona powodowa z powyższego uprawnienia nie skorzystała, nie wnosząc w piśmie do przedłożenia przez stronę pozwaną oryginałów dokumentów, co do których posiadała zastrzeżenia. W istocie, skarżąca nie wskazywała jakoby dokumenty te nie były niewiarygodne per se, powołując się wyłącznie na okoliczność, że jako niepodpisane wydruki nie mogą stanowić samodzielnego dowodu w niniejszym postępowaniu. Oznacza to, że podniesiony zarzut art. 129 k.p.c. pozostaje irrelevantny dla oceny podniesionego zarzutu, gdyż ze swej istoty nie może stanowić podstawy podniesionych wątpliwości powódki.

Analizując podniesiony zarzut należy zatem stwierdzić, że zarówno niepoświadczony za zgodność z oryginałem kserokopie dokumentów, jak i wydruki komputerowe nie posiadające waloru dokumentu prywatnego mogą zostać włączone w poczet materiału dowodowego. Przepisy kodeksu postępowania cywilnego nie zawierają zamkniętej listy środków dowodowych. Przeciwnie, z treści art. 309 k.p.c. (w zw. z art. 227 k.p.c.) wynika, że możliwe jest przeprowadzenie dowodu także innymi środkami, niż wymienione w kodeksie, o ile są one nośnikami informacji o faktach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, a ich wykorzystanie nie pozostaje w sprzeczności z przepisami prawa. Nieuwierzytelnienie kserokopii poświadczeniem za zgodność z oryginałem, bądź też samodzielnego wydruku z programu komputerowego, niewątpliwie wpływa na ich moc dowodową, która jest uzależniona od innych zaferowanych w sprawie dowodów. Poświadczenie kserokopii dokumentu za zgodność z oryginałem nie jest jednak warunkiem sine qua non wprowadzenia takiego środka dowodowego do postępowania cywilnego. Z regulacji kodeksowej da się wyprowadzić oczywisty wniosek, że ustawodawca różnicuje oba te środki dowodowe i czyni je legalnymi dowodami w postępowaniu cywilnym (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 12 stycznia 2016 r., I ACa 823/15, Legalis oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi - I Wydział Cywilny z 1 września 2016 r. I ACa 254/16, Legalis).

Mając na względzie powyższe argumenty stwierdzić należy, że Sąd I instancji był władny do oparcia się na przedłożonych dowodach stanowiących inne, nieprzewidziane w przepisach kodeksu postępowania cywilnego środki dowodowe (inne niż dowody z dokumentów). Oznacza to, że podniesiony zarzut kwestionujący legalność ich wykorzystania przez Sąd Rejonowy w niniejszym procesie nie może się ostać. Strona chcąc podważyć ocenę stanu

faktycznego na kanwie tych dowodów winna zatem przedstawić argumenty natury jurydycznej podważające ich wiarygodność bądź moc dowodową, czego też nie uczyniła, pomimo powiązania zarzutu art. 129 § 1 i 2 k.p.c. z art. 233 § 1 i 2 k.p.c. Strona skarżąca nie przeciwstawia bowiem ocenianym dowodom kontrdowodów czy argumentów które mogłyby stanowić podstawę do przyjęcia odmiennej ich oceny i poczynionych na tej podstawie ustaleń stanu faktycznego.

W odniesieniu do pozostałych zarzutów powódki dotyczących naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., wskazać należy, że Sąd Rejonowy ocenił wiarygodność i moc dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd ten nie przekroczył ram swobodnej oceny dowodów, zakreślonych wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia. Sąd pierwszej instancji rozważył materiał dowodowy jako całość w sposób bezstronny i racjonalny. Powódka nie wykazała w tym zakresie braku logiki w wysnuwaniu wniosków ze zgromadzonego materiału dowodowego, czy wnioskowania wbrew zasadom doświadczenia życiowego.

Nie można zgodzić się z powódką, że Sąd Rejonowy przy ocenie dokumentu znajdującego się na k. 217 a.s. naruszył zasadę swobodnej oceny dowodów. Podniesiony w tym zakresie zarzut bazuje na zakwestionowaniu jego wiarygodności przez pryzmat „niepełnych danych”, a w szczególności „nieuwzględnieniu usprawiedliwionych nieobecności powódki w pracy”. Zarzut ten jest chybiony. Podniesione przez powódkę wątpliwości co do rzetelności danych nie zostały w żaden sposób wykazane i opierają się wyłącznie na niedozwolonej polemice powódki, bez oparcia tychże wątpliwości w jakikolwiek uzasadniony sposób. Powódka wskazała bowiem wyłącznie na czasookres powyższego dokumentu (tj. lata 2011 – 2012), co nie podważa wiarygodności zawartych w nim informacji. Tym bardziej nie podważa to ustaleń Sądu I instancji odnoszących się do mniejszej ilości wykonywanych przez powódkę czynności w okresie objętym tym dokumentem (vide ustalenia str. 9 uzasadnienia, k. 442 a.s.), w których Sąd wprost przytacza dane zawarte w tabelach, w tym w szczególności procentowy udział powódki w liczbie zweryfikowanych protokołów w aplikacji A. i (...) w okresie od maja 2011 r. do stycznia 2012 r. Nie jest natomiast zrozumiałym, w jaki sposób nieobecności powódki miałyby wpływać na przedstawione tabelarycznie udziały powódki w dokonywanych czynnościach. Dokument przedstawia bowiem wyłącznie procent całości załatwionych przez powódkę wniosków, a więc stwierdza fakt wykonanej przez powódkę w tym okresie pracy. Bez znaczenia dla samego tylko faktu uzyskanych wyników pozostaje natomiast to, że powódka w okresie tym przebywała na usprawiedliwionych nieobecnościach. Innymi słowy sam fakt nieobecności w pracy nie wpływałby na procentową wysokość uzyskanych przez powódkę wyników w zestawieniu z innymi pracownikami. Okoliczność ta powinna być jednak wzięta pod uwagę przy ocenie zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę, co też uczynił Sąd I instancji szeroko odnosząc się do zarzutu dezorganizacji pracy przez częste usprawiedliwione nieobecności powódki oraz związany z nimi brak oczekiwanych wyników.

W konsekwencji mając na względzie stan faktyczny sprawy ustalony przez Sąd I instancji oraz bezzasadność zarzutów naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie zasługuje na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. Powódka kwestionuje zastosowanie powyższego przepisu „poprzez uznanie, że wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są prawdziwe”. Oceniając powyższe stwierdzić należało, że prawdziwość przyczyn wypowiedzenia stanowi sferę ustaleń faktycznych sądu, które na etapie postępowania apelacyjnego nie zostały wzruszone. Zgodnie ze złożonym wypowiedzeniem powódce istotą wskazanych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę był brak właściwego i oczekiwanego zaangażowania w wykonywaniu powierzonych obowiązków służbowych oraz dezorganizowanie pracy zespołu poprzez częste nieobecności w pracy (w okresie IV kwartału 2011 nieobecności z tytułu zwolnień stanowiły 69% czasu pracy). Z ustaleń stanu faktycznego wynika natomiast, że faktycznie zaangażowanie pracownicze powódki było wątpliwe. Źródłem niezadowolenia powódki była natomiast wysokość wynagrodzenia, które było najniższe wśród pracowników wykonujących analogiczne do powódki obowiązki. Jednocześnie z ustaleń stanu faktycznego wynika, że rzeczywiście nieobecności powódki dezorganizowały pracę zespołu pracowniczego, wymuszając potrzebę zlecenia pracy w godzinach nadliczbowym innym pracownikom, bądź czasowego przekierowania pracownika z innej jednostki pozwanego Banku jako wsparcia w miejsce powódki. Strona pozwana wykazała również, że wykonywanie pracy powódki, polegające na niezapisywaniu wyników swojej pracy na dyskach sieciowych uniemożliwiające skorzystanie

z nich przez innych członków zespołu, skutkowało koniecznością dublowania zadań przez innych pracowników. Nie ulega zatem wątpliwości, że wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. i ponadto uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p..

Wskazać bowiem należy, że art. 45 § 1 k.p. odnoszący się do zasadności wypowiedzenia należy interpretować w ten sposób, iż każda nieobecność pracownika w pracy, w szczególności długotrwała lub powtarzająca się (nawet jeżeli jest ona usprawiedliwiona w rozumieniu przepisów prawa pracy), w określonym stopniu dezorganizuje proces pracy, powoduje konieczność przydzielania dodatkowej pracy pozostałym pracownikom, przesunięcia zaplanowanych wcześniej wycieczek, czy konieczność zatrudnienia zastępstwa. W konsekwencji z reguły może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 327/97, OSNP1998/16/476). W wykładni powołanego artykułu Sąd Najwyższy wskazuje nawet, że absencje chorobowe pracownika mogą dezorganizować pracę również, gdy konieczność jego zastępstwa nie wiąże się z powierzaniem innym pracownikom pracy ponadwymiarowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2014 r., I PK 177/13). Podobnie wnioski płyną z wyroku Sądu Najwyższego z 11 lipca 2006 roku (I PK 305/05), gdzie wskazuje, że długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. W czasie takiej długotrwałej nieobecności, albo obowiązków (czynności) pracownika nie są wykonywane, albo są wykonywane przez inne osoby, co zawsze powoduje "dezorganizację" pracy. Wykładnia przedmiotowych norm nakazuje stwierdzić, że wypowiedzenie mogą uzasadniać również nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności w pracy, jeśli wymagają podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczanie zastępstw) (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 422/97, OSNP 1998/2/600).

Z reguły bowiem częste lub długotrwałe nieobecności pracownika nie pozwalają na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę, tj. świadczenia przez pracownika pracy za wynagrodzeniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 września 1998 r., sygn. akt I PKN 335/98, OSNP 1999/2/648).

W konsekwencji stwierdzić należało, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem, a zgłoszone przez powódkę roszczenie o odszkodowanie podlegało oddaleniu.

Ostatnim z zarzutów podniesionych przez powódkę jest naruszenie przepisów prawa materialnego polegające na niezastosowaniu przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w szczególności „art. 1 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1” w sytuacji gdy rozwiązanie stosunku pracy spowodowane było przyczynami niedotyczącymi pracownika, gdy zostało zlikwidowane jego stanowisko pracy.

Zarzut ten nie może się ostać. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy podstawą roszczenia powódki jest art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), zgodnie z którym art. 8 ustawy stosuje się również w razie konieczności rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy. Z uwagi na zastosowane w powyższej regulacji kryterium „przyczyn niedotyczących pracownika” przedmiotem ustaleń w niniejszej sprawie były przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Mając na względzie wskazane wyżej motywy, Sąd I instancji zasadnie uznał, że wskazane – prawdziwe i uzasadnione przyczyny wypowiedzenia leżące po stronie powódki – uniemożliwiają zasądzenie na jej rzecz odprawy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wskazać bowiem należy, że nawet przy uznaniu, że stanowisko pracy powódki po rozwiązaniu z nią stosunku pracy zostało zlikwidowane, brak jest podstaw do uznania, że odprawa powódce będzie należna. Jak trafnie zauważył Sąd I instancji odwołując się do poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z 25 stycznia 2012 r. (II PK 102/11, MoPr 2012 nr 7, str. 338) przesłankami prawa do odprawy przysługującej na podstawie art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych jest po pierwsze - rozwiązanie stosunku pracy

oraz po drugie - wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania. Ad casum spełnienie ostatniej przesłanki jest niemożliwe, gdyż wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżące po stronie powódki okazały się prawdziwe i uzasadnione.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy w Warszawie, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

Sąd Okręgowy przyznał radcy prawnej J. K. ze Skarbu Państwa – Kasy Sądu Okręgowego w Warszawie zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 k.p.c. oraz art. 29 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, ustalając stawkę wynagrodzenia na podstawie § 15 ust 1 pkt 2 w zw. z § 8 pkt 5 w zw. z § 16 pkt 1 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. z 2016 r. poz. 1715 ze zm.) w wysokości 960 zł powiększonej o stawkę podatku od towarów i usług. Koszty nieopłaconej pomocy prawnej, zgodnie z regułą wyrażoną w § 4 ust. 3 w/w rozporządzenia zostały powiększone o podatek od towarów i usług w stawce 23%.

Rozliczając koszty procesu między stornami, Sąd Okręgowy uznał, że obciążanie powódki kosztami zastępstwa prawnego strony pozwanej w instancji odwoławczej będzie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, wobec czego w niniejszej sprawie zastosowanie znajdzie art. 102 k.p.c. Z niezakwestionowanego oświadczenia powódki złożonego na rozprawie apelacyjnej wynika, że powódka aktualnie nie pracuje, a wcześniej prowadziła działalność gospodarczą i dwukrotnie podejmowała pracę na zastępstwo. Obecnie utrzymuje się z alimentów na dwójkę dzieci, które wychowuje. Wskazać jednocześnie należy, że o ile ostatecznie stanowisko pozwanej w zakresie oddalonej apelacji ostało się, nie było to spowodowane przedstawioną argumentacją. W szczególności Sąd Okręgowy miał na względzie, że za nieuwzględnieniem roszczenia powódki związanego z naruszeniem zasady wyrażonej w art. 11² k.p. przemawiał wyłącznie sposób zaskarżenia przez powódkę wyroku Sądu I instancji. W tym stanie rzeczy obciążenie powódki dalej idącymi kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, podczas którego strona pozwana zachowywała bierną postawę i kwestionowała wyłącznie sposób sporządzenia apelacji, nie zajmując merytorycznego stanowiska w sprawie zgłoszonych zarzutów, ani nie odnosząc się w żaden inny sposób do merytorycznego stanowiska powódki, uznać należało za sprzeczne z poczuciem sprawiedliwości i uzasadniało zastosowanie instytucji przewidzianej art. 102 k.p.c.

Grzegorz Kochan Dorota Czyżewska Monika Sawa