

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2015 roku

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodnicząca: SSR Magdalena Szymańska

Ławnicy: M. K. (1)

K. S.

Protokolant: Izabela Maciejak

po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2015 roku, w W.,

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. I.**

przeciwko Telewizja (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy

orzeka:

1. powództwo oddala,
2. zasądza od powódki M. I. na rzecz pozwanej Telewizji (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 1800 (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 14 maja 2013 r. (data prezentaty k. 2-9) powódka M. I. wniosła o zasądzenie od pozwanej Telewizji (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na jej rzecz kwoty 40.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z powódką. Powódka wniosła również o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Argumentując na rzecz powództwa powódka wskazała, iż w lipcu 2012 r. zawarła z pozwaną umowę o pracę na okres próbny. Po upływie okresu próbnego, pomimo pozytywnej oceny powódki przez jej bezpośrednią przełożoną M. C. i pomimo, iż w trakcie rekrutacji zapewniono powódkę, iż po pozytywnym przejściu okresu próbnego kontynuacja współpracy pomiędzy stronami odbywać się będzie w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, pozwana nie zawarła z powódką takiej umowy. Powódka była zainteresowana zatrudnieniem i pomimo obiekcji zawarła umowę na czas określony 1 roku od dnia 1 grudnia 2012 r. do 30 listopada 2013 r. Powodem zaproponowania umowy o pracę na czas określony było to, że powódka nie wykluczając faktu posiadania kolejnych dzieci, mogła zdecydować się na zajście w ciążę i z punktu widzenia pracodawcy korzystnym byłoby nie wiązanie się z powódką w takiej sytuacji z powódką umową o pracę na czas nieokreślony, co stanowi wprost przejaw dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć. Mimo, iż początkowo współpraca powódki i jej bezpośredniej przełożonej układały się poprawnie, duże zaangażowanie w pracę powódki oraz sympatia współpracujących z powódką osób zaczęły budzić coraz większą irytację bezpośredniej przełożonej

powódki. Powódka zauważyła też błędy popełniane przez M. C.. Ponadto bezpośrednia przełożona powódki M. C. w sposób odczuwalny demonstrowała wobec powódki poczucie własnej wyższości, co prowadziło do świadczenia pracy przez powódkę w warunkach stresu wywołanego przez komentarze mające na celu poniżenie powódki jej upokorzenie oraz godzące w godność powódki. Komentarze dotyczyły zbyt wolnej pracy powódki, miały na celu izolację powódki a także miały na celu przekonanie powódki, iż popełnia błędy i jest niekompetentna. Z chwilą, gdy cel przełożonej powódki spełnił się i przepisała się ona na listę radców prawnych to zaproponowała powódce rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron w dniu 6 maja 2013 r., a wobec sprzeciwu powódki złożono powódce wypowiedzenie stosunku pracy. Jako przyczynę podano powódce ustnie nieprawdziwe zarzuty zbyt wolnej pracy i błędów w umowie analizowanej przez powódkę. Powódka wskazała, iż dochodzi kwoty 40.000 zł stanowiącej iloczyn miesięcznego wynagrodzenia powódki i okresu czasu, do którego miała trwać umowa na czas określony.

W odpowiedzi na pozew *Telewizja (...) sp. z o.o. z siedziba w W.*, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika w osobie adwokata, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jej rzecz zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, iż w *Telewizji (...) sp. z o.o.* nie obowiązuje zasada nawiązywania stosunków pracy na podstawie umów zawartych na czas nieokreślony z pracownikami, którzy pozytywnie przeszli okres próbny. Nie zawsze czas trwania umowy na okres próbny wystarcza do kategorycznej oceny przydatności pracownika do pracy. M. C. miała uwagi do pracy powódki dotyczące szybkości wykonywania obowiązków oraz merytorycznego przygotowania powódki. Przełożona powódki zdecydowała się zaproponować dalsze zatrudnienie powódki na podstawie umowy o pracę na czas określony, przewidując jednocześnie możliwość zatrudnienia na czas nieokreślony po upływie 2-3 miesięcy. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie miało żadnego związku z płcią pracownika i zostało dokonane wyłącznie w oparciu o ocenę pracy powódki przeprowadzoną przez bezpośrednią przełożoną M. C.. W dalszym ciągu dochodziło do pomyłek w pracy powódki. Praca M. I. była wciąż nieefektywna, w konsekwencji czego doszło do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Pozwana nie dopuściła się dyskryminacji w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy. W procesie rekrutacji brał udział Ł. W. osoba o zbliżonych do powódki kwalifikacjach, a jednak M. C. wybrała powódkę mimo świadomości wieku i płci powódki. Spółka nigdy nie piętnowała ani nie dyskryminowała kobiet posiadających dzieci i rodzących w trakcie zatrudnienia u pozwanej. M. C. zapisała się na studia do Centrum Prawa Europejskiego (...) już w maju 2012 r. a więc wiele miesięcy przed zatrudnieniem powódki. Nie miało to więc żadnego związku z kwalifikacjami czy umiejętnościami powódki, których zazdrościć miała M. C.. Nie miały miejsca ponadto rzekome błędy merytoryczne popełnione przez M. C..

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Polityka kadrowa pozwanej w chwil zatrudniania powódki u pozwanej *Telewizji (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.* wyglądała w ten sposób, że zaczynano współpracę z nowozatrudnianym pracownikiem od okresu próbnego. Po okresie próbnym bezpośredni przełożony oceniał pracę danej osoby przy pomocy formularza, przedstawiał rekomendację, Jeżeli nie było zastrzeżeń, zwykle po okresie próbnym była oferowana umowa na czas nieokreślony (zeznania świadka A. G. k. 184-185). Umowa o pracę na czas określony była proponowana, jeśli po umowie na okres próbny były wątpliwości, czy dana osoba posiada wystarczające kompetencje. Rzadko po okresie próbnym kończono współpracę w ogóle (zeznania świadka B. D., płyta CD, protokół skrócony z R.).

Na stanowisko powódki M. I. aplikowało około 100 osób, ale rozmowy były prowadzone z grupą około 6 osób różnej płci. O zatrudnieniu powódki zadecydowała rozmowa kwalifikacyjna, którą prowadziła M. W. i M. D. (1) (wówczas C.). Powódce zależało na umowie o pracę na czas nieokreślony, ponieważ wcześniej pracowała w kancelarii na podstawie umowy na czas określony. M. W. zapewniła powódkę, że po przejściu okresu próbnego standardowo proponowana jest umowa na czas nieokreślony, dotyczyło to 99% pracowników. Oprócz powódki do zatrudnienia brano pod uwagę osobę Ł. W.. Ł. W. proponował w widełkach kwotę swojego wynagrodzenia, która zaczynała się od 8 tysięcy i proponował umowę o współpracy. Ostatecznie to decyzją M. (C.) D. wybrano powódkę (zeznania świadka M. D. (1), zeznania świadka M. W. k. 113-116, zeznania powódki).

Powódka została zatrudniona w pozwanej Telewizji (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 4 września 2012 r. do 30 listopada 2012 r. na stanowisku prawnika w pełnym wymiarze czasu pracy (umowa o pracę na okres próbny k. 2 części B akt osobowych).

W czasie zatrudnienia powódka nie posiadała uprawnień do wykonywania zawodu radcy prawnego czy adwokata. Wówczas M. D. (1) była osobą po zdanym egzaminie adwokackim niewykonyującym zawodu (zeznania świadka M. D. (1)).

W okresie próbnym powódka zajmowała się głównie umowami licencyjnymi, barterowymi dla marketingu i sponsoringowymi na formularzach pozwanej. Rola prawnika ograniczała się do sprawdzenia, czy umowa jest zgodna z formularzem. Umowy licencyjne zagranicznie były na wzorach kontrahentów. Przełożona przekazywała powódce, jakie postanowienia i jakiej treści muszą znaleźć się w umowach licencyjnych. Proste zagadnienia zajmowały powódce dużo czasu. Przełożona obawiała się, jak powódka poradzi sobie dalej. Chciała mieć więcej czasu, aby weryfikować jej wiedzę, kiedy pojawią się inne zagadnienia niż umowy na formularzach. Po okresie próbnym powstało dużo więcej zagadnień, którymi powódka mogła się zajmować. W czasie okresu próbnego powódka była informowana, że jest rozważane zawarcie z nią umowy na czas określony. Po 2 miesiącach trwania okresu próbnego przełożona podjęła decyzje, że potrzebuje więcej czasu, aby ocenić powódkę (zeznania świadka M. D. (1)).

Po upływie okresu próbnego bezpośrednio przełożona powódki pozytywnie oceniła M. I. oceniając najwyżej jej atuty takie jak zorientowanie na jakość, odpowiedzialność, wewnętrzną współpracę, etykę i wartości oraz zdolności komunikacyjne. O stopień niżej zostały ocenione efektywność działania oraz wiedza merytoryczna. M. C. stwierdziła, iż powódka spełnia oczekiwania wynikające z wymagań na zajmowanym przez nią stanowisku. W opinii o powódce jej bezpośrednio przełożona zauważyła, iż powódka jest bardzo zaangażowana w pracę i podchodzi odpowiedzialnie do zleczonych zadań, cieszy się bardzo dobrą opinią innych pracowników, brakuje jej jednak doświadczenia w niektórych sprawach, co przekłada się na czas wykonywania obowiązków. Powódka zostawała dłużej w pracy w biurze wykonując zadania, gdyż potrzebowała na to więcej czasu. Przełożona na bieżąco przekazywała powódce uwagi o jej pracy. To, co M. D. (1) i poprzedniemu przełożonemu M. S., a później następczyni powódki B. S. zajmowało godzinę, powódce zajmowało nawet cały dzień (zeznania świadka M. D. (1), płyta z zeznaniem, protokół skrócony w R.).

M. D. (1) była przekonana, iż dalsza praca w spółce pozwoli na lepsze wdrożenie w sprawy telewizji i zaproponowała umowę na czas określony z opcją, iż po 2-3 miesiącach strony powrócą do rozmowy odnośnie zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony ze względu na prośbę powódki dotyczącą kredytu na remont domu, który miała rozpocząć w kwietniu. Przełożona powódki uznała za zasadne przyznanie powódce podwyżki wynagrodzenia (opinia o powódce po okresie próbnym k. 13 części B akt osobowych).

B. D. akceptowała formularze z ocenami pracowników, głównie drugą część. Czasami zgłaszała wątpliwości, ale nie przeprowadzała powtórnej oceny. Przy formularzu zawierającym ocenę powódki nie miała wątpliwości (zeznania świadka B. D.).

Strony niniejszego postępowania zawarły w dniu 30 listopada 2012 r. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 grudnia 2012 r. do dnia 30 listopada 2013 r. Powódka dalej była zatrudniona na stanowisku prawnika w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 8.000,00 zł brutto miesięcznie (umowa o pracę na czas określony k. 14 części B akt osobowych).

Po okresie próbnym wraz z umową o pracę na czas określony powódka otrzymała podwyżkę wynagrodzenia, celem rekompensaty poziomu wynagrodzenia na podobnych stanowiskach specjalistycznych (zeznania świadka B. D.).

W czasie umowy na czas określony poszerzył się zakres obowiązków powódki o bieżącą współpracę z działami marketingu, technicznym, zakupów, Pulsem 2. M. D. (C.) była delegowana do projektów większych (zeznania powódki).

Powódka z przełożoną siedziały w jednym pokoju, między sobą i od innych pracowników były oddzielone szklaną ścianą. Nie zaobserwowano pomiędzy nimi niewłaściwych relacji. Obie panie współpracowały w sposób typowy. Były

otwarte i raczej łatwo nawiązywały współpracę z innymi osobami. Przełożona zaprosiła poódkę, aby wychodziła razem z nią i innymi pracownikami na wspólne lunchy. W okresie zatrudnienia powódka nie zgłaszała pretensji co do rodzaju umowy z pozwaną, nie zgłaszała też, aby miała problemy z określeniem zakresu własnych zadań. W pozwanej spółce nie było informacji jakoby powódka była bądź czuła się mobbingowana bądź dyskryminowana w środowisku pracy. Nie można było zauważyć, aby M. D. (1) izolowała powódkę albo okazywała jej swoją wyższość. Obie panie zwracały się do siebie po imieniu (zeznania świadka I. S., zeznania świadka B. D., zeznania świadka M. B., zeznania świadka D. P., zeznania świadka M. K. (2), zeznania świadka U. M. k. 116-118).

O zamiarze rozwiązania stosunku pracy z M. W. wiedziała tylko B. D., prezes pozwanej spółki oraz powódka. W dniu, w którym pozwana zamierzała wręczyć M. W. wypowiedzenie ta wcześniej zwolniła się z pracy i już nie pojawiała się w niej kilka miesięcy, gdyż w tym czasie przebywała na zwolnieniu lekarskim. B. D. pytała zwierzchniczkę powódki, czy ma zaufanie do M. I. oraz przekazała, iż prezes pozwanej Telewizji chce ją zwolnić. Przełożona powódki odpowiedziała, że wraca za kilka dni z urlopu i wtedy się zastanowi. Nikt nie chciał skrzywdzić powódki. Powódka, po powrocie przełożonej z urlopu zaprzeczyła, że to ona przekazała informacje M. W. o zamiarze spółki zwolnienia jej z pracy. M. D. (1) podjęła decyzję, aby nie rozwiązywać z powódką umowy. Powiedziała, że ma zastrzeżenia do pracy merytorycznej powódki i nie chce wiązać tych dwóch tematów (zeznania świadka M. D. (1))

Około lutego 2013 r. M. D. (1) wpisała się na listę radców prawnych, gdyż nie odnajdowała się w sprawach karnych. P. powódki około dwóch miesięcy tj. w styczniu i lutym 2013 r. nie była związana z pozwaną Telewizją umową o pracę. Po wpisaniu się na listę radców prawnych przełożona powódki ponownie zawarła z pozwaną spółką umowę o pracę na czas nieokreślony (zeznania świadka M. D. (1))

Stanowisko powódki było teoretycznie samodzielne, ale faktycznie wymagało nadzoru, ingerencji i przejmowania obowiązków powódki przez przełożoną, aby pewne zadania były wykonane na czas. Powódka przygotowane przez siebie projekty przysyłała mailowo. Przełożona liczyła, że powódka sama podsunie rozwiązanie, ale to ona musiała je inicjować. Powódka nie zgłaszała zastrzeżeń do zachowania przełożonej. Uwagi, że powódka się nie sprawdza do pracy powódki przełożona przekazywała M. W.. W czasie umowy na czas określony ujawniło się coraz więcej błędów powódki. M. D. (1) (C.) zwracała tę okoliczność do U. M., która zastępowała M. W., a później do E. Z. (zeznania świadka M. D. (1)).

Dział prawny przygotowywał umowę najmu dla działu technicznego, którą przygotowywała powódka. Do wspomnianego projektu umowy przełożona powódki miała dużo uwag. M. I. wiele razy poprawiała umowę najmu. Ostatecznie M. D. (1) dokończyła przygotowywaną przez powódkę umowę (zeznania świadka M. D. (1))

Przełożona nie odczuwała żadnego zagrożenia w zakresie umowy powódki. (zeznania świadka M. D. (1)).

E. Z. HR-business partner na początku kwietnia 2013 r. przeprowadzała ze wszystkimi pracownikami, w tym z powódką, rozmowy o charakterze bardzo poufnym i nieformalnym. W trakcie tej rozmowy powódka nie zgłaszała żadnych zarzutów, mówiła, że bardzo dobrze jej się pracuje. Nie przekazała informacji na temat nieporozumienia z przełożoną, nie zgłaszała, że się czuje mobbingowana czy dyskryminowana. Z rozmowy wynikało, że powódka czuje się u pozwanej fantastycznie (zeznania świadka E. Z.)

M. D. (1) zaczęła rozważać rozwiązanie umowy o pracę z powódką z powódką w kwietniu 2013 r. (zeznania świadka U. M. k. 116-118)

W pozwanej spółce istniała praktyka równoczesnego proponowania rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron albo za oświadczeniem woli o wypowiedzeniu stosunku pracy (okoliczność bezsporna).

W dniu 6 maja 2013 roku w godzinach porannych odbyło się spotkanie powódki z E. Z. i M. D. (1). Powódce zaprezentowano porozumienie stron dotyczące rozwiązania stosunku pracy, powódka nie była zdecydowana go przyjąć, wówczas E. Z. przedłożyła wypowiedzenie, powódka powiedziała, że musi się zastanowić, czy w ogóle i który dokument chce przyjąć. Powódka w rozmowie z E. Z. podważała wypowiedzenie, że się z nim nie zgadza i że prawdziwą

przyczyną jest zazdrość M. D. (1), jej strach, obawa, poczucie zagrożenia. Powódka powiedziała, że musi do kogoś zadzwonić i wyszła. W ramach poszukiwań E. Z. znalazła powódkę przed budynkiem firmy. Powódka miała rozliczyć się z prowadzonych spraw i udać się na urlop. Powódka wyszła na pół godziny do toalety, w czasie kolejnej rozmowy powiedziała, że idzie z pracownikami na lunch i ponownie wyszła. Powódka po lunchu pojawiła się w dziale HR i zdecydowała się podpisać, że zapoznała się z dokumentem wypowiedzenia. Około godziny 17.00 powódka opuściła ostatecznie firmę. Powódka nie rozliczyła się w tym dniu z zadań i sprzętu jej powierzonego. Przyczyną wypowiedzenia były pojawiające się błędy i nie dość szybkie tempo pracy. Powódka poszła w tym dniu do prezesa, nie chciała opuścić firmy, nie chciała oddać karty i telefonu, mówiła, że dalej jest pracownikiem. (zeznania świadka E. Z., zeznania świadka M. D. (1)).

Oświadczeniem z dnia 6 maja 2013 r. pozwana telewizja rozwiązała z powódką umowę o pracę zawartą na czas określony z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2013 r. (oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę k. 3 części C akt osobowych).

W drugiej połowie maja w rozmowie telefonicznej powódka powiedziała E. Z., że ona ma większe doświadczenie niż M. D. (1), gdyż była w USA i przez to jest bardziej obyta i światowa. Powódka po 6 maja wystąpiła do pozwanej o referencje. 22-23 maja E. Z. umówiła się z powódką na rozmowę telefoniczną w sprawie szczegółów referencji, dzień przed dostała jednak informację, że powódka złożyła pozew. W rozmowie powiedziała powódce, że z referencjami wolałaby poczekać do wyjaśnienia spraw między nią a pozwaną. Około czerwca-lipca E. Z., B. D. i M. D. (1) otrzymały zaproszenie od powódki z portalu biznesowego (zeznania świadka E. Z.).

Po zwolnieniu powódki M. D. (1) wykonywała jej obowiązki do czasu zatrudnienia B. S.. W tym czasie znacznie więcej osób zostało zatrudnionych w pozwanej telewizji w porównaniu z liczbą osób, z którymi rozwiązano stosunek pracy. Spółka zatrudnia kobiety w ciąży. Między innymi M. W. w czasie zatrudnienia w pozwanej Telewizji była dwukrotnie w ciąży. (zeznania świadka M. D. (1)).

Pozwana spółka nie traktuje odmiennie pracowników obciążonych obowiązkami rodzicielskimi (zeznania świadka B. D.)

Na miejsce powódki została zatrudniana B. S. radca prawny, w wieku powódki, która posiadała partnera życiowego (zeznania świadka U. M. k. 116-118)

W 2013 roku M. D. (1) ukończyła studia w Centrum (...). Aplikacja do Centrum (...) przełożonej powódki była wcześniejsza niż zatrudnienie powódki. Zarazem przełożona powódki знаła bardzo dobrze język angielski, także z (...) Londyńskiego (zeznania M. D. (1)).

W Telewizji (...) sp. z o.o. nie działały związki zawodowe (zeznania świadka B. D.)

Na dzień 7 czerwca 2013 r. wśród 81 pracowników pozwanej pięciu łącznie z powódką było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony (zestawienie k. 31).

Na dzień 7 czerwca 2013 r. na 81 pracowników 13 pracownic podczas zatrudnienia w Telewizji (...) sp. z o.o. przebywało na urloпах macierzyńskich (zestawienie k. 32)

Łączenie z powódką według stanu na dzień 10 czerwca 2013 r. w okresie 3 lat poprzedzających z pięcioma osobami, z którymi zawarto umowę o pracę na okres próbny, po jego upływie zawarto umowę o pracę na czas określony (zestawienie k. 33)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o złożone do akt dokumenty, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie budziła wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Ustalenia poczynione w niniejszej sprawie opierają się również na osobowych źródłach dowodowych, tj. zeznaniach świadków I. S., M. D. (1), B. D., E. Z., M. B., D. P., M. K. (2), częściowo M. W., U. M., A. G., a także częściowo na zeznaniach powódki M. I..

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków I. S. M. D. (1), B. D., E. Z., M. B., D. P., M. K. (2), U. M., A. G., co do przebiegu zatrudnienia powódki, zakresu obowiązków powódki w okresie próbnym i po zawarciu umowy o pracę na czas określony, zwyczaju jaki obowiązywał w spółce odnośnie zawarcia umowy na czas nieokreślony po okresie próbnym, okoliczności rozwiązania stosunku pracy z powódką (świadkowie M. D. (1), E. Z.), braku okoliczności i wiedzy wskazujących na mobbingowanie powódki czy stosowanie wobec niej praktyk dyskryminujących, pozytywnych relacji pomiędzy powódką a M. D. (1). Świadkowie ci szczerze zeznali to co pamiętali w sposób logiczny, spontaniczny, spójny, zgodny i wzajemnie uzupełniający się.

Za wiarygodne uznał zeznania świadka M. W. odnośnie istnienia w pozwanej spółce zwyczaju zawierania umowy na czas nieokreślony, po pozytywnym przejściu okresu próbnego, okolicznościom przebiegu rozmowy rekrutacyjnej powódki na piastowane przez nią stanowisko pracy, jako znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Sąd nie dał wiary zeznaniom wspomnianego świadka w zakresie w jakim świadek zeznała, iż M. D. (1) obawiała się zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony z powódką, gdyż w tym czasie prowadziła działalność gospodarczą i bała się, iż prezes pozwanej Telewizji nie zawrze z nią umowy o pracę. Zeznania w tym zakresie są sprzeczne z zeznaniami świadka M. D. (1), która zeznała, iż nie obawiała się o tryb zawarcia umowy o pracę z powódką, zaś przerwa w stosunku pracy M. D. (1) obejmowała miesiące styczeń, luty 2013 r. co świadczy o tym, że w chwili zawierania z powódką umowy o pracę na czas określony M. D. (1) była związana z pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Sąd ocenił jako sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, by doświadczony pracownik, dyrektor działu prawnego po zdany egzaminie adwokackim obawiała się, iż w przypadku wyboru dwóch pracowników prezes pozwanej Telewizji zdecyduje się na wybór nie jej a powódki. Świadek M. W. zeznała również, iż przyczyną nie zawarcia umowy na czas nieokreślony są kwestie niemerytoryczne i jej prywatna ocena planów, przyszłości związanej z ewentualną ciężką powódką i M. D. (1). Zeznania w tym zakresie pozostają w sprzeczności z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, gdyż wydaje się mało prawdopodobne, by powódka i jej przełożona jednocześnie znajdowały się w stanie błogosławionym, co mogłoby rodzić ewentualne problemy związane z obsadą stanowisk w dziale prawnym ponadto obydwie panie były w co najmniej dobrych relacjach, co wynika z niemalże wszystkich dowodów osobowych w sprawie, zaś polityka pozwanej, o czy stanowią dowody zebrane w sprawie, nie ograniczała uprawnień pracowników związanych rodzicielstwem. Brak jest jakichkolwiek dowodów wskazujących na gorsze jej traktowanie niż pozostałych pracowników. Zważyć należy, iż zeznania świadka M. W. w świetle podnoszonych przez stronę powodową zarzutów nie wydają się wiarygodne na tle faktu, że powódka posiadała wiedzę o zamiarze rozwiązania z M. W. umowy o pracę, a świadek w dniu planowanego wręczenia jej wypowiedzenia niespodziewanie zwolniła się z pracy o wcześniejszej godzinie, a następnie przebywała na wielomiesięcznym zwolnieniu lekarskim co uniemożliwiało skuteczne wręczenie jej wypowiedzenia przez pracodawcę.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki odnośnie przebiegu rozmowy rekrutacyjnej, poszerzenia zakresu obowiązków po zawarciu umowy na czas określony, jako znajdujące w tym zakresie odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym. Zeznania powódki są wewnętrznie sprzeczne w części, w jakiej zeznaje, iż nigdy nie usłyszała złego słowa o jej pracy z ust jej przełożonej. Kilka zdań później powódka zeznaje, iż pierwsze zastrzeżenia od M. D. (1) usłyszała w kwietniu. Dalej powódka zeznaje, iż M. D. całą zimę czyniła uwagi do pewnej części jej pracy, że jej zdaniem powódka pracuje za wolno. Ponadto powódka zeznała, iż zaproponowanie jej umowy na czas określony było spowodowane tym, że M. D. (1) nie miała wtedy umowy o pracę na czas nieokreślony, co sprzeczne jest z okolicznością, iż przerwa w zatrudnieniu przełożonej powódki, co wynika z zeznań M. D. (1), obejmowała dwa miesiące (styczeń i luty) 2013r. zaś w chwili zawierania z powódką umowy o pracę na czas określony M. D. (1) była zatrudniona z pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka zeznaje również, iż wspominała E. Z. o złym traktowaniu przez M. D. (1), iż ta próbuje wytworzyć w niej poczucie braku kompetencji, co nie znajduje odzwierciedlenia w zeznaniach świadka E. Z., która twierdziła, iż powódka w rozmowie z kwietnia 2013 r. nie przekazała jej informacji na temat

nieporozumienia z przełożoną, nie zgłaszała, że się czuje mobbowana czy dyskryminowana. Z rozmowy wynikało, że powódka czuje się u pozwanej fantastycznie.

Sąd uznał za nieprzydatne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zeznania świadka M. N., gdyż świadek nie posiadała wiedzy odnośnie stosunku prawnego, jaki łączył strony niniejszego postępowania, nie знаła okoliczności z powodu których powódka nie pracuje już u pozwanej.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie przedmiot sporu dotyczył nienawiązania z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony po umowie o pracę na okres próbny w kontekście naruszenia przez pozwaną spółkę zasady niedyskryminacji przy nawiązaniu i rozwiązaniu umowy o pracę w powódką.

Jakkolwiek obowiązujące prawo nie nakłada na pracodawcę obowiązku uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, w ocenie Sądu przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była rzeczywista, konkretna, prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, a przy jej nawiązaniu i rozwiązaniu nie doszło do nierównego traktowania osoby powódki.

Sąd przeanalizował treść art. 18^{3d} kp zgodnie z którą osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Zgodnie z dyspozycją art. 18^{3b}§1 pkt 1 kp za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a}§1, którego skutkiem jest w szczególności rozwiązanie stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Stosownie do postanowień art. 18^{3a}§1 kp pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd zważył, że przepis art. 18^{3b}§1 kp zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 kc (w zw. z art. 300 kp), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Art. 18^{3b}§1 kp zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. „...Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b}§1 kp polega na obowiązku pracownika przedstawienia faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18^{3a}§1kp (...). Wskazanie lub uprawdopodobnienie przez pracownika przyczyny dyskryminacji nie ma istotnego znaczenia, bo dla obrony przed zarzutem jakiegokolwiek dyskryminacji pracodawca musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Udowodnienie zaś przez niego obiektywnych kryteriów zróżnicowania sytuacji pracowników uwalnia go od zarzutu dyskryminacji, niezależnie od tego, jakie jej kryterium było przedmiotem zarzutu” („Komentarz aktualizowany do kpc” J., E. M., publ. Lex 2013).

Odnosząc powyższe rozważania prawne do ustalonego przez Sąd stanu faktycznego przy jednoczesnej analizie wskazanych przez pracodawcę przyczyn dla których po umowie na okres próbny nawiązano z powódką umowę o pracę na czas określony oraz przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powódką, w połączeniu z faktem zatrudniania innych kobiet w wieku, w którym potencjalnie mogą wyrażać pragnienie pełnienia roli społecznej matki przede

wszystkim należy zwrócić uwagę, że strona pozwana w obronie przed zarzutem dyskryminacji zaoferowała dowody, które wykluczyły, aby pracodawca nawiązując stosunek pracy z powódką na podstawie umowy o pracę na czas określony nierówno traktował powódkę, jak też, aby powódka była nierówno traktowana odnośnie rozwiązania z nią stosunku pracy.

Po pierwsze zważyć należy, iż pracodawca nie naruszył zakazu dyskryminacji zawierając z powódką po upływie okresu próbnego umowę o pracę na czas określony. Powódka zarzucała, iż w pozwanej spółce po upływie okresu próbnego, regułą było zawieranie umowy o pracę na czas nieokreślony, o czym była zapewniana w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej na zajmowane przez nią stanowisko prawnika. W istocie w Telewizji (...) sp. z o.o. regułą było **po przebytym pozytywnie** okresie próbnym wzajemne zobowiązanie się pracodawcy i pracownika przybierające postać umowy o pracę na czas nieokreślony. Jednakże od powyższej reguły istniały wyjątki. W tym miejscu godną odnotowania jest okoliczność, iż pozwana w okresie 3 lat przed dniem 10 czerwca 2013 r. po upływie okresu próby włącznie z powódką zawarła umowę o pracę na czas określony z pięcioro osobami, co dobitnie wskazuje, iż od wyżej wskazanej reguły były stosowane wyjątki. W tym miejscu należy poddać analizie, z jakich powodów pracodawca kontynuował stosunek pracy z powódką na podstawie umowy na czas określony. Z zebranych w sprawie dowodów wynika, iż przełożona powódki była generalnie zadowolona z pracy powódki, jednak 3 miesiące okresu próbnego w jakim powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej Telewizji nie wystarczyły na kompleksową ocenę pracy powódki. W szczególności powódka we wspomnianym okresie próby zajmowała się głównie umowami licencyjnymi dla marketingu i sponsoringowymi sporządzanymi na formularzach pozwanej. Rola powódki ograniczała się więc do sprawdzenia, czy umowa jest zgodna formularzem. Przełożona powódki chciała sprawdzić, jak M. I. poradzi sobie z trudniejszymi zagadnieniami, zwłaszcza biorąc pod uwagę, iż proste zagadnienia zajmowały powódce dużo czasu. Po okresie próbnym powstało też dużo więcej tematów/problemów, którymi powódka mogła się zajmować. Wartym zauważenia jest też okoliczność, iż w formularzu ocen pracy powódki M. D. (1) oceniła powódkę średnio - na poziomie spełniania oczekiwań pracodawcy. Zwierzchniczka powódki najwyżej oceniła takiej jej atuty jak zorientowanie na jakość, odpowiedzialność, wewnętrzną współpracę, etykę i wartości oraz zdolności komunikacyjne. O stopień niżej zostały ocenione efektywność działania oraz wiedza merytoryczna. Z powyższej oceny wynika, jak to zostało już wyżej powiedziane, iż przełożona powódki była zadowolona z pracy M. I., jednak M. D. (1) była przekonania, iż dalsza praca w spółce pozwoli na lepsze wdrożenie w sprawy telewizji i zaproponowała umowę na czas określony z opcją, iż po 2-3 miesiącach strony powrócą do rozmowy odnośnie zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powódka podnosiła, iż zatrudnienie jej po upływie okresu próbnego na podstawie umowy o pracę na czas określony wynikało z obawy M. D. (1) o dalsze jej zatrudnienie, gdyż przełożona powódki była w trakcie przepisywania na listę radców prawnych

Należy zwrócić uwagę, iż w chwili zawierania umowy o pracę z powódką na czas określony jej przełożona była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, stąd też nie mogła się obawiać o tryb zawarcia umowy o pracę z powódką. Z zebranych w sprawie dowodów nie wynika, ażeby M. D. (1) obawiała się o tryb kontynuowania współpracy z powódką po okresie próbnym. Zważyć należy, iż to M. D. (1) miała dużo bogatsze doświadczenie w pracy w pozwanej Telewizji - była zatrudniona na stanowisku dyrektora działu prawnego pozwanej telewizji, posiadała też tytuł zawodowy adwokata.

Powódka wskazywała również, iż zawarcie z nią umowy o pracę na czas określony podyktowane było zapewnieniem M. D. (1) pełniejszej stabilizacji pracy w kontekście okoliczności, iż przełożona powódki miała zamiar wyjść za mąż i zająć w ciążę. Jednakże powyższy argument jest nie do przyjęcia w świetle ustaleń stanu faktycznego. Zważyć należy, iż to M. D. (1) podjęła ostateczną decyzję o zatrudnieniu powódki na podstawie umowy na okres próbny. Wydaje się sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, by późniejsza zwierzchniczka powódki przewidując założenie w krótkim okresie czasu rodziny i próbując w tym kontekście zabezpieczyć własne miejsce pracy zatrudniła właśnie powódkę – kobietę, której wiek i sytuacja osobista predestynuje do pełnienia roli społecznej matki, zwłaszcza, że oprócz powódki do zatrudnienia brano pod uwagę osobę mężczyzny Ł. W., a jak powiedziano wyżej to M. D. (1) była ostatecznym decydującym w sprawie zatrudnienia nowej osoby na stanowisku prawnika pozwanej Telewizji.

Należy mieć też na względzie, iż gdyby faktycznie M. D. (1) obawiała się o własne stanowisko pracy nie wystawiłaby pozytywnej opinii powódce wnosząc o jej dalsze zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Powódka zarzucała też, iż doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu przy definitywnym rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Jednakże i na tym etapie zatrudnienia powódki w pozwanej telewizji Sąd nie dopatrywał się nieprawidłowości w szczególności pogwałcenia zasady niedyskryminacji.

Jakkolwiek rozwiązanie umowy o pracę na czas określony nie wymaga uzasadniania tej decyzji w świetle obowiązującego stanu prawnego, to postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie wykazało, iż pracodawca dokonując wypowiedzenia stosunku pracy powódce kierował się obiektywnymi przesłankami. W czasie obowiązywania między stronami niniejszego postępowania umowy o pracę na czas określony wychodziło na jaw coraz więcej błędów powódki. Pomimo, że stanowisko pracy powódki było samodzielne, jej przełożona musiała ingerować w pracę powódki, między innymi po to, by niektóre prace były wykonane na czas. Powódka nie była samodzielna w wykonywaniu swoich obowiązków. M. D. (1) liczyła, iż powódka sama będzie inicjatorem pewnych rozwiązań, jednak brak samodzielności powódki, doprowadzał do sytuacji, że to zwierzchniczka powódki musiała inicjować rozwiązania problemów. Uwagi powyższe M. D. (1) wskazywała M. W., U. M. i E. Z.. Okoliczności te zadecydowały o podjęciu decyzji rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Postępowanie dowodowe nie wykazało, jakoby pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę naruszył zasadę równego traktowania. W szczególności także rozwiązanie stosunku pracy z powódką nie było podyktowane zamiarem zabezpieczenia przez M. D. (1) jej stosunku pracy. Przypomnieć należy, iż przełożona powódki nie była związana umową o pracę z Telewizją (...) sp. z o.o. z racji przepisywania się na listę radców prawnych w miesiącach styczeń, luty 2013r. a w chwili składania powódce oświadczenia o rozwiązaniu z nią stosunku pracy 6 maja 2013r. M. D. (1) i pozwaną łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, co wyraźnie wskazuje na okoliczność, iż przełożona powódki nie miała osobistego interesu w rozwiązaniu z powódką współpracy. Także w żaden sposób nie można przyznać stronie powodowej racji w aspekcie rozwiązania z powódką umowy o pracę w kontekście ochrony uprawnień płynących z rodzicielstwa. Wartym zaznaczenia jest, iż po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę na jej miejsce zatrudniono radcę prawnego B. S.-kobietę w wieku powódki, posiadającą partnera życiowego, a więc osobę w przypadku której nie można było wykluczyć zamiaru powiększenia rodziny. Ponadto, jak wykazały zebrane w sprawie dowody Telewizja (...) sp. z o.o. nie prowadziła polityki dyskryminującej kobiety pragnące skorzystać z uprawnień płynących z rodzicielstwa. W szczególności podczas zatrudnienia u pozwanej 13 pracownic przebywało na urloпах macierzyńskich.

Biorąc pod uwagę, iż pozwany pracodawca nie naruszył zasady równego traktowania przy nawiązaniu i rozwiązaniu stosunku pracy z powódką Sąd na podstawie art. 18^{3d} kp a contrario oddalił powództwo odszkodowanie jako niezasadne.

Oddalając powództwo o należność główną Sąd oddalił również powództwo w zakresie odsetek od odszkodowania.

Mając powyższe ustalenia faktyczne i wnioski prawne na względzie Sąd orzekł jak w punkcie 1. sentencji wyroku.

Rozstrzygając o kosztach procesu, Sąd orzekł zgodnie z treścią art. 98 kpc, statuującym zasadę odpowiedzialności za wynik procesu i zasądził od przegrywającej powódki na rzecz wygrywającej pozwanej na podstawie §12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 (75% z 2400zł=1800) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. (t.j. Dz.U. 2013, 461), Sąd orzekł jak w punkcie 2 sentencji wyroku.