

sygn. akt VII Pa 151/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2019 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący SSO Marcin Graczyk

Sędziowie SO Małgorzata Jarząbek

SO Zbigniew Szczuka (spr.)

Protokolant st.sekr.sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 stycznia 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. G.

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

o odszkodowanie za dyskryminację

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 września 2018 r., sygn. VI P 82/17

1. oddała apelację,
2. nie obciąża powódki A. G. kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w instancji odwoławczej,
3. przyznaje ze Skarbu Państwa – Kasa Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie na rzecz radcy prawnego B. R. kwotę 450 zł (czterysta pięćdziesiąt złotych) podwyższoną o stawkę podatku VAT tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu powódce A. G..

SSO Zbigniew Szczuka SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał na rozprawie w dniu 4 września 2018 r. wyrok w sprawie z powództwa A. G. przeciwko zarządcy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. – (...)S.A. z siedzibą w W. o odszkodowanie za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa, o odszkodowanie za dyskryminację Sygn. akt VI P 82/17 na podstawie którego:

1. zasądził od (...) Sp. z o.o. w restrukturyzacji w W. na rzecz powódki A. G. kwotę 6.000 zł (sześć tysięcy złotych) tytułem odszkodowania

za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty;

2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;
3. nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w zakresie oddalonego powództwa;
4. zasądził od (...) Sp. z o.o. w restrukturyzacji w W. na rzecz powódki A. G. kwotę 110,70 zł (sto dziesięć złotych 70/100) w tym VAT tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu;
5. zasądził od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie na rzecz pełnomocnika radcy prawnego B. R. kwotę 1.107 zł (jeden tysiąc sto siedem złotych) w tym VAT tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu;
6. nakazał pobrać od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w restrukturyzacji w W. na rzecz Skarbu Państw – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie kwotę 300 zł (trzysta złotych) tytułem części opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;
7. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000 zł (dwa tysiące złotych).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u pozwanego najpierw na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od 3 września 2007 r. do dnia 30 listopada 2007 r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 grudnia 2007 r. do dnia 30 listopada 2017 r. na stanowisku pracownik magazynu w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.600 zł brutto. Strony zastrzegły możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Wynagrodzenie średnie powódki w ostatnim okresie wynosiło 2.000 zł.

W związku z otwartym w dniu 1 grudnia 2016 r. postępowaniem sanacyjnym w (...) Sp. z o.o. w restrukturyzacji z siedzibą w W. podjęte zostały działania restrukturyzacyjne. Celem podjętych działań było uniknięcie ogłoszenia upadłości i ochrona pozostałych miejsc pracy. Jednym z warunków powodzenia restrukturyzacji (...) Sp. z o.o. w restrukturyzacji z siedzibą w W. było ograniczenie stanu zatrudnienia, co nastąpiło przez przeprowadzenie zwolnień grupowych.

Dnia 17 stycznia 2017 r. zostało zawarte porozumienie dotyczące zwolnień grupowych. W Porozumieniu strony ustaliły, że zwolnienia grupowe obejmują 91 osób z 251 zatrudnionych na dzień zawarcia porozumienia wskazując, iż zwolnienia grupowe na stanowisku zajmowanym przez powoda czyli pracownika magazynu obejmują 61 osób ze 137 zatrudnionych na tym stanowisku. Kryteria doboru pracowników do grupowego zwolnienia wskazane w porozumieniu wskazywały, że dobierając pracowników do zwolnienia w ramach ogłoszonych zwolnień grupowych, pracodawca będzie kierował się takimi czynnikami jak: najkrótszy staż pracy w zakładzie, nabycie uprawnień emerytalnych, posiadane umiejętności i kwalifikacje zawodowe, sposób dotychczasowego wypełniania obowiązków służbowych, sytuacja rodzinna i majątkowa pracownik, możliwość znalezienia nowego zatrudnienia. Regulamin zwolnień był wywieszony na tablicy ogłoszeń. Zwolnienia były przeprowadzane etapowo. Wszyscy pracownicy wiedzieli o wprowadzonej restrukturyzacji oraz że będą zwolnienia grupowe. Zwolniono łącznie 64 ze 137 pracowników magazynu.

Do zwolnienia pracowników typował J. W. (1) - kierownik magazynu i przełożony powódki. Bazował on na opiniach pracowników zmianowych i koordynatorów magazynów. Na każdym magazynie było 3 zmianowych. Koordynatorami magazynów byli J. W. (2) i E. Ł..

Najważniejszym kryterium do zwolnienia przyjmowanym przez pracodawcę był dotychczasowy przebieg pracy. Typowali najsłabszych. Brali pod uwagę szybkość przygotowywanych wuzetek, absencje, pracowitość, rzetelność i zwolnienia chorobowe. Zwalniano osoby w różnym wieku, nie patrzono na wiek przy typowaniu do zwolnienia.

Z wytypowanymi pracownikami nie prowadzono rozmów na temat kryteriów ich doboru do zwolnienia. Nie pytano o sytuację zdrowotną i rodzinną.

Zwolnienia w ramach zwolnień grupowych objęły również powódkę. Powódkę do zwolnienia wytypował J. W. (1). Głównym kryterium zwolnienia powódki był przebieg jej dotychczasowego zatrudnienia, o czym jednak powódka nie została poinformowana zarówno ustnie jak i w piśmie wypowiedzianym jej umowę o pracę. Powódka uznawana była przez osoby przełożone za konfliktową. Kilkukrotnie przesuwana była na inne magazyny. U pozwanego przesunięcia między magazynami wynikały zazwyczaj z niezadowolenia z pracy danego pracownika, konfliktu z przełożonym bądź z braku ludzi do pracy celem pomocy. Oficjalnych skarg nie było, tylko nieformalne. Współpracownicy nie skarżyli się na relacje z powódką. Nie była w ich ocenie dobrym pracownikiem, nie awansowała, niczym się nie wyróżniała.

Pozwany wypowiedział zawartą z powódką umowę o pracę z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który wynosił miesiąc i którego upływ przewidziano na dzień

31 marca 2017 r. W okresie wypowiedzenia zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał zmiany organizacji pracy u pracodawcy połączone z reorganizacją stanowisk bezpośrednio spowodowane przyczynami finansowymi spółki i skutkujące koniecznością redukcji etatów. Zaznaczył, że powódce przysługuje odprawa pieniężna na podstawie art. 10 ust 1 i 8 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zawarł pouczenie o miejscu, terminie i sposobie wniesienia odwołania do Sądu.

Wypowiedzenie wysłano powódce za pośrednictwem poczty bowiem przebywała w tym czasie na zwolnieniu lekarskim. Po przeprowadzeniu zwolnień nadal w zatrudnieniu pozostały osoby w wieku przedemerytalnym i emerytalnym np. M. M., T. W., D. T., J. G., J. P., T. L..

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, aktach osobowych powódki, na podstawie zeznań świadków oraz na podstawie zeznań powódki. Sąd Rejonowy dał przy tym wiarę zeznaniom wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków oraz powódki bowiem ich zeznania w zakresie okoliczności mających znaczenie dla ustalenia stanu faktycznego i rozstrzygnięcia były zbieżne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Jednocześnie Sąd Rejonowy nie czynił ustaleń na podstawie zeznań B. B. i świadka J. W. (1) złożonym przed Sądem w składzie którego zasiadał ławnik następnie wyłączony ze sprawy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo jako częściowo uzasadnione zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W zakresie kwestii dopuszczalności wniesienia odwołania Sąd Rejonowy zważył, że powódka nie dochowała terminu z przyczyn usprawiedliwionych. Powódka nie ma wykształcenia prawniczego, a w samym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy w nagłówku wskazano podmiot (...) sp. z o.o. w restrukturyzacji oraz w tekście wskazano, że oświadczenie jest składane przez zarządcę działającego na rzecz spółki pod firmą (...) Sp. z o.o. w restrukturyzacji, jako pracodawcy.

Odnosząc się do roszczeń powódki Sąd Rejonowy wskazał, że żądanie o zasądzenie odszkodowania co do zasady zasługiwało na uwzględnienie. W toku procesu podnosiła,

że w momencie wypowiedzenia jej umowy po pracę była w okresie ochronnym, a nadto przebywała na zwolnieniu lekarskim. Zastosowanie na gruncie niniejszej sprawy znalazły jednak przepisy ustawy z dnia 15 maja 2015 r. prawo restrukturyzacyjne który przewidują regulację wyłączającą szczególną ochronę. Zgodnie z art. 300 ww. ustawy otwarcie postępowania sanacyjnego wpływa na stosunki pracy i wywołuje w zakresie praw i obowiązków pracowników i pracodawcy takie same skutki, jak ogłoszenie upadłości, przy czym uprawnienia syndyka wykonuje zarządca. Z dniem otwarcia postępowania sanacyjnego zachodzą skutki określone w szczególności w art. art. 41¹ § 1 kodeksie pracy. Zgodnie z przywołanym przepisem w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Samo odwołanie od wypowiedzenia Sąd Rejonowy uznał za uzasadnione, mając na uwadze kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie jednoznacznie potwierdził, że pozwany rozwiązując z powódką umowę o pracę nie poinformował jej jakie kryteria doboru do zwolnienia zastosował w przypadku jej osoby, co zdecydowało że to ona została wytypowana do zwolnienia. Takich okoliczności nie wskazał też w piśmie rozwiązującym umowę o pracę dlatego powódka nie miała wiedzy dlaczego została zwolniona. Co prawda powódka potwierdziła, że знаła kryteria doboru do zwolnienia podane w Porozumieniu dotyczącym zwolnień grupowych natomiast nie wiedziała, które kryterium zastosowano do niej. Były bowiem wśród nich kryteria, które zdaniem Sądu Rejonowego przemawiały za pozostawieniem powódki w zatrudnieniu choćby okres zatrudnienia, możliwość zdobycia innego zatrudnienia. Świadcowie zeznający w sprawie podawali jakimi kryteriami kierował się pracodawca, wskazując na efektywność pracy i nie wynikało z nich jakoby pozwany w ogóle analizował pozostałe kryteria. Brak było zeznań potwierdzających, że powódce cokolwiek wyjaśniano. Pracodawca powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja stanowiska pracy, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Pozwana w rozwiązaniu umowy o pracę nie podała kryterium przyjęte do zwolnienia.

Sąd Rejonowy zwrócił też uwagę, że o ile pod względem formalnym podano kryteria w porozumieniu zawartym dnia 17 stycznia 2017 r. w zakresie przeprowadzenia zwolnień grupowych w (...) Sp. z o.o. w restrukturyzacji, o tyle w praktyce pracodawca nie kierował się nimi w sposób przejrzysty, a przynajmniej nie zostało wykazane by brał pod uwagę inne kryterium, niż podnoszone dopiero w toku postępowania wywiązywanie się przez powódkę z obowiązków. Pozostały w zatrudnieniu np. osoby z dużo niższym stażem pracy, czy dużo młodsze, a więc posiadające większe możliwości co do ewentualnego znalezienia nowego zatrudnienia. W ocenie Sądu Rejonowego stosowanie w postępowaniu sanacyjnym art. 41¹ k.p. nie może być dowolne i prowadzić do niczym nieskrępowanego uchylecia ochronnych przepisów prawa pracy. W art. 314 p.r. ustawodawca przewidział, że w przypadku redukcji zatrudnienia z wykorzystaniem uprawnień zarządcy, o których mowa w art. 300 p.r., w planie restrukturyzacyjnym dodatkowo wskazuje się zasady zwalniania pracowników, w szczególności liczbę pracowników objętych zamiarem zwolnienia, okres, w którym nastąpi takie zwolnienie, oraz proponowane kryteria zwalniania pracowników. O ile można ocenić, że zawarte w porozumieniu z dnia 17 stycznia 2017 r. kryteria uwzględniają ochroną słusznych praw pracowników (jak staż pracy, nabycie uprawnień emerytalnych, sytuacja rodzinna i majątkowa

pracownika, jego stan zdrowia, możliwość znalezienia nowego zatrudnienia), o tyle faktycznie pracodawca przy doborze pracowników, którzy mają zostać, kierował się jedynie efektywnością pracy.

Jednocześnie w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji ze względu na wiek Sąd uznał powództwo za nieuzasadnione. Powołując się na treść art. 18^{3a} – 18^{3b} k.p. Sąd Rejonowy podkreślił, że orzeczenia sądów

tezy z piśmiennictwa

pisma urzędowe

komentarze praktyczne

komentarze

monografie

wzory i zestawienia

informacje o jednostce

orzeczenia sądów

tezy z piśmiennictwa

pisma urzędowe

komentarze praktyczne

komentarze

monografie

wzory i zestawienia

informacje o jednostce

orzeczenia sądów

tezy z piśmiennictwa

komentarze praktyczne

komentarze

monografie

przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. daje możliwość zmiany rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.) poprzez zwolnienie pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji ale tylko w sytuacji gdy pracownik ten przed sądem powoła fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Zdaniem Sądu Rejonowego przeprowadzone

w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że pozwany typując pracowników do zwolnienia nie kierował się wiekiem. Świadkowie zeznali zgodnie, że po przedstawieniu wypowiedzeń umowy o pracę w zatrudnieniu pozostały osoby w różnym wieku, zarówno młode jak i starsze także w wieku emerytalnym i przedemerytalnym. Powyższą okoliczność potwierdziła również sama powódka. Dlatego powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu.

Apelację od powyższego wyroku złożyła w dniu 15 października 2018 r. powódka, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w punktach 1, 2, 4 i 7. Działająca w imieniu powódki pełnomocnik zarzuciła skarżonemu wyrokowi:

1. zasądzenie należności w pkt 1 wyroku od podmiotu, co do którego Sąd umorzył postępowanie,
2. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, którego mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów:
 - a) w sposób niewszerechny, ponieważ z pominięciem dowodu z dokumentacji premiowej pracownika pozwanego,
 - b) w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego poprzez przyjęcie, że pozostawienie w zatrudnieniu kilku osób w podobnym wieku jak powódka nie stanowi dyskryminacji powódki ze względu na wiek,
3. naruszenie prawa materialnego poprzez naruszenie przepisu 18^{3b} k.p. w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W związku z powyższym pełnomocnik powódki wniosła o prawidłowe oznaczenie strony pozwanej zgodnie z postanowieniem Sądu Rejonowego z dnia 8 czerwca 2017 r., zmianę zaskarżonego wyroku w części dotyczącej pkt 2 wyroku i zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 6.000 zł z tytułu dyskryminacji ze względu na wiek oraz zasądzenie wynagrodzenia z tytułu pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powódki odniosła się do powyższych zarzutów, wskazując, Sąd Rejonowy skierował orzeczenie do podmiotu, co do którego orzekł

o umorzeniu postępowania i mimo wniosku powódki w tym zakresie nie sprostował wyroku, wobec czego konieczne było podniesienie powyższego zarzutu. Ponadto zdaniem pełnomocnik Sąd Rejonowy potraktował zeznania świadków wybiórczo i nie wyciągnął wniosków z istotnych różnic między nimi, mimo przyjęcia ich jako spójne i logiczne.

W szczególności zeznania pracowników funkcyjnych różniły się od zeznań pracowników szeregowych. Z zeznań świadków nie wynika, aby powódka była złym pracownikiem, wynika natomiast że preferował osoby młode chociaż młodzi pracownicy zatrudnieni

na krótkookresowe umowy o pracę kwalifikowali się do zwolnienia w ramach restrukturyzacji. Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich, nie chciała pracować dodatkowo po godzinach i wniosła o lepszą pracę, co zdaniem pełnomocnik było niewątpliwie związane z jej wiekiem i płcią, a które to aspekty były negatywnie postrzegane przez pozwanego i przeciwstawiane ze sposobem wykonywania pracy przez młodych mężczyzn. Wobec braku pogłębionej analizy osób typowanych do zwolnienia rozwiązanie umowy o pracę z powódką nie miało żadnego uzasadnienia faktycznego poza chęcią pozbycia się powódki. Ponadto opinie pracowników funkcyjnych zostały przyjęte przez pozwana

na użytek niniejszego postępowania i nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach innych osób, co pozwala sądzić, że powódka została zwolniona wyłącznie ze względu na swój wiek.

W odpowiedzi na apelację z dnia 6 grudnia 2018 r. pełnomocnik pozwanej wniosł o jej oddalenie. W ocenie pozwanej podniesione przez powódkę zarzuty nie zasługują

na uwzględnienie, albowiem Sąd Rejonowy dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego w sposób zgodny z zebrany materiał dowodowy, który to został rozpoznany w sposób wszechstronny i zgodny z zasadami współżycia społecznego. Zarzut powódki są lakoniczne, zaś treść uzasadnienia apelacji nie koresponduje z treścią podniesionych zarzutów, a powódka odwołuje się jedynie do subiektywnej, niepopartej dowodami oceny powodów zwolnienia powódki przez pracodawcę, co nie ma znaczenia na obecnym etapie sprawy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda była niezasadna. Wniesiony przez powódkę środek zaskarżenia nie zawierał zarzutów mogących skutkować zmianą lub uchynieniem zaskarżonego wyroku.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił właściwe ustalenia faktycznego, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999r., I PKN 521/98). Zgodnie bowiem z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 15 maja 2007 roku w sprawie V CSK 37/07, surowsze wymagania odnośnie do oceny zgromadzonego materiału i czynienia ustaleń na potrzeby wydania orzeczenia ciąży na Sądzie odwoławczym wówczas, gdy odmiennie ustala on stan faktyczny w sprawie niż to uczynił Sąd I instancji. Inaczej jest natomiast wtedy, gdy orzeczenie wydane na skutek apelacji zmierza do jej oddalenia, a tym samym utrzymuje w mocy ustalenia poczynione przez Sąd I instancji. W takim bowiem przypadku, jakkolwiek wyrok sądu odwoławczego powinien opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach, za wystarczające można uznać stwierdzenie, że przyjmuje on ustalenia faktyczne i prawne Sądu I instancji jako własne.

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja nie zawierała zarzutów skutkujących zmianą lub uchynieniem zaskarżonego wyroku. W sprawie nie zachodzą nadto okoliczności, które Sąd Okręgowy winien wziąć pod uwagę z urzędu. Wyrok wydany przez sąd I instancji zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie, zaś w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie występują przesłanki zaskarżenia mogące ten wyrok wzruszyć. Skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego zostało wydane w sposób prawidłowy i odpowiada prawu.

W treści apelacji skarżąca podniosła szereg zarzutów zarzucają Sądowi Rejonowemu sprzeczność istotnych ustaleń tego Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w efekcie naruszenie prawa materialnego, tj. art. 18^{3b} k.p. w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Podniesione przez skarżącą zarzuty w zakresie dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń należy rozpatrywać w kontekście art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten narzuca na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest zatem wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m.in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001r., IV CKN 970/00, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, 10 stycznia 2002r., II CKN 572/99). Kierując się powyższym Sąd Okręgowy zważył, iż podniesione przez powódkę zarzuty nie spełniają powyższych warunków.

Z kolei skarżąca nie wykazała naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania, a w konsekwencji nie zaistniały podstawy do stwierdzenia, że dokonana przez ten Sąd ocena materiału dowodowego była wadliwa. Powódka wskazywała na rzekome sprzeczności ustaleń Sądu Rejonowego zebranymi w sprawie dowodami, jednakże nie precyzuje jakie dowody miały zostać błędnie ocenione. Nie przedstawiono również przedstawił argumentów,

które poddawałyby w wątpliwość przyjętą przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów, sposób rozumowania, czy też konkluzje do ustalonych w sprawie okoliczności stanu faktycznego. Argumentacja skarżącej ograniczyła się właściwie do przedstawienia własnych postrzegania okoliczności sprawy i oceny materiału dowodowego, z której w jej ocenie miało wynikać,

że pracodawca dopuścił się wobec niej dyskryminacji ze względu na wiek.

Sąd Rejonowy zebrał w toku postępowania dostatecznie obszerny materiał dowodowy, przesłuchał licznych świadków i przeanalizował dokumentację przedłożoną przez obie strony, jak również przeprowadził dowód z przesłuchania powódki. Prawidłowo zebrany materiał dowodowy pozwolił na szczegółowe ustalenie okoliczności składających się na stan faktyczny sprawy, a rozumowanie Sądu Rejonowego oparte oraz wywiedzione z tak zebranego materiału dowodowego Sąd Okręgowy ocenił jako rzeczowe i kompleksowe, skutkujące logiczną konkluzją w postaci zapadłego w sprawie wyroku.

Na tle powyższego stwierdzanie przez Sąd Rejonowy, że do dyskryminacji powódki ze względu na wiek nie doszło, należało uznać za zasadną. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pozwany pracodawca jako kryterium doboru pracowników

do zwolnienia wskazywał „efektywność pracy”, choć wymaga podkreślenia, że nie było to kryterium ujęte w porozumieniu dotyczącym zwolnień grupowych, to jednak takim kryterium ostatecznie pozwany pracodawca się kierował. W efekcie powyższego wypowiedzenia umów o pracę otrzymywali pracownicy w różnym wieku – tak osoby młode, jak i w wieku przedemerytalnym. Błędnie przy tym pełnomocnik powódki powołuje się na fakt, że tylko jedna osoba w wieku przedemerytalnym została przez świadków zgodnie wskazana jako ta, która mimo restrukturyzacji i związanych z tym zwolnień nie została zwolniona.

Wbrew twierdzeniom pełnomocnik okoliczność ta wynika z także z innych zeznań świadków, w tym m. in. B. B., J. W. (1), A. C. czy G. P.. Osoby te wskazały łącznie trzy pracownice pozwanego będące w wieku przedemerytalnym, których nie objęły zwolnienia grupowe (D. T., T. W. oraz M. M.). Świadców D. T. i T. W. fakt ten potwierdziły w swoich zeznaniach. Wypowiedzenie umowy o pracę otrzymała także część osób w wieku podobnym do powódki, w tym m. in. świadek A. C., który jest od niej starszy. Część ze świadków to młode osoby, wskazali, że nie zostali zwolnieni mimo krótkich okresów zatrudnienia, nie oznacza to jednak wprost że pracodawca kierował się wiekiem przy doborze osób do zwolnienia.

Pełnomocnik powódki powołała się przy tym na kilka kwestii pobocznych takich jak kwestia wynagradzania powódki, ocenę jej pracy i postawy pracowniczej przez przełożonych. Odwołała się przy tym w sposób ogólny do rozbieżności w ocenie powyższych okoliczności dokonanej przez świadków należących do kategorii „pracowników funkcyjnych” oraz „pracowników szeregowych”, wskazując, że przełożeni oceniali powódkę źle, jako osobę konfliktową, często przebywającą na zwolnieniach lekarskich i zgłaszającą chęć zmiany miejsca pracy czy też samej pracy na lżejszą, przy czym jednocześnie zdaniem pełnomocnik były to twierdzenia przyjęte jedynie na użytek postępowania, bowiem zebrane w sprawie dowody takie stanowisku zaprzeczały. Zdaniem Sądu takiego wniosku jednak nie sposób podzielić. Sąd Rejonowy uwzględnił zeznania wszystkich świadków, w tym także „pracowników funkcyjnych”, zaś w sprawie nie zachodziły okoliczności pozwalające uznać, że ich zeznania i twierdzenia w zakresie oceny pracowniczej powódki były formułowane jedynie na użytek procesu. Sąd Okręgowy zważył przy tym, że ocena pracownika dokonywana przez jego przełożonych oraz przez współpracowników może się różnić z uwagi na inne kryteria, jakie obie te grupy kierują się przy jej dokonaniu, tym samym możliwe jest przyjęcie negatywnej oceny danego pracownika przez przełożonych przy jednoczesnym braku zastrzeżeń ze strony współpracowników. Faktem jest, że powódka była przenoszona do innych magazynów, jednakże inni świadkowie potwierdzili, że zmiany miejsca pracy były typowe i nie stanowiły kar ani nagród. Podobnie nie było spornym to, że powódka tak jak inni pracownicy otrzymywała nagrody, przy czym

ich wysokość była zależna od efektów pracy, na co świadkowie zgodnie wskazywali w swoich zeznaniach. Okoliczności te nie zostały przez Sąd Rejonowy pominięte i zostały uwzględnione przy ustaleniach stanu faktycznego. Jednocześnie zdaniem Sądu nie miały one w istocie wpływu na walor dowodowy tak zeznaniach ww. świadków, jak też i samych okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności w kontekście ewentualnej dyskryminacji.

Odnosząc się z kolei do zarzutu naruszenia prawa materialnego Sąd Okręgowy wskazuje, że zgodnie z art. 18^{3a} § 1-5 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani

w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności

bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub

w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany

w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących

do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1,

chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu

na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był traktowany w zatrudnieniu mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.),

ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art.

18^{3a} § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika

(por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07; z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11; z dnia 10 maja 2012 r.,

II PK 227/11). Takich okoliczności powódka w niniejszej sprawie nie wykazała. Nie ma przy tym w ocenie Sądu związku przyczynowo skutkowego w twierdzeniu, że opinie pracowników funkcyjnych przedstawiające powódkę jako osobę źle pracującą, konfliktową i kłopotliwą, przyjęte na użytek postępowania, nie znajdują potwierdzenia w zeznaniach innych pracowników, co pozwala stwierdzić, że powódka została zwolniona wyłącznie na swój wiek. Powyższy wniosek nie jest oczywisty. Jak wynika z powyższego, na pracowniku podnoszącym przed sądem pracy zarzut dyskryminacji ze strony pracodawcy ciąży obowiązek co najmniej uprawdopodobnienia – choćby w celu przeniesienia odpowiedzialności za wykazanie, że do dyskryminacji nie doszło lub że czynności pracodawcy nie nosiły cech dyskryminacji, co w przypadku powódki nie miało miejsca. Powódka nie przedstawiła w toku postępowania dowodów które potwierdziłyby że pozwany dopuścił się wobec niej dyskryminacji ze względu na wiek. Sam fakt, że kryteria doboru do zwolnienia nie były jasne, zaś pozwana nie przeprowadziła pogłębionej analizy w zakresie typowania osób do zwolnienia, nie uprawnia do jednoznacznego przyjęcia – co pełnomocnik powódki zdaje się sugerować w treści apelacji – że taką przyczyną, w przypadku powódki, był właśnie jej wiek. Jak natomiast wspomniano wyżej, z zebranych w sprawie dowodów wynika, że nie tylko powódka została wytypowana do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych, lecz także inne osoby w wieku przedemerytalnym, przy czym mimo przeprowadzenia restrukturyzacji zatrudnienia pozwany zdecydował się na pozostawienie części starszych pracowników na dotychczasowych stanowiskach. Okoliczność powyższa, jak

słusznie wskazał Sąd Rejonowy, wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, potwierdziła ją również sama powódka. Stąd też zdaniem Sądu Okręgowego brak podstaw do czynienia Sądowi Rejonowemu zarzutu błędnego zastosowania przepisów prawa materialnego w powyższym zakresie; nie było bowiem podstaw do uznania, że pozwana swoim działaniem wobec powódki zakaz dyskryminacji w kontekście art. 18^{3a} § 1-5 k.p.

W odniesieniu z kolei do zarzutu zasądzenia należności od podmiotu, wobec którego Sąd Rejonowy umorzył postępowanie, Sąd Okręgowy zważył, że również ten zarzut należało uznać za niezasadny. Sąd Okręgowy miał przy tym na względzie, że powódka jeszcze przed złożeniem apelacji, tj. w dniu 9 października 2018 r. złożyła w Sądzie Rejonowym wniosek

o sprostowanie skarżonego rozstrzygnięcia w pkt 1 poprzez prawidłowe oznaczenie pozwanego. Sąd Rejonowy rozpoznał powyższy wniosek oddalając go na mocy postanowienia z dnia 24 października 2018 r. (tj. po wniesieniu apelacji) z uwagi na fakt,

iż w toku postępowania pracodawca powódki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. był reprezentowany przez (...) S.A. z siedzibą w W.. Sąd Rejonowy powołał się przy tym na art. 311 ust. 1 ustawy Prawo restrukturyzacyjne w myśl którego postępowanie sądowe prowadzi zarządca masy sanacyjnej w imieniu własnym na rzecz dłużnika. Wyjaśnił przy tym, że sytuacja regulowana w tym przepisie przewiduje podobne rozwiązanie jak w przypadku syndyka masy upadłości, który w postępowaniu sądowym działa w imieniu własnym, lecz prowadzi je na rzecz upadłego. Sąd Okręgowy podziela powyższą argumentację i przyjmuje ją za własną, uznając, że Sąd Rejonowy prawidłowo określił podmiot zobowiązany do poniesienia odpowiedzialności za zobowiązania wynikające z wyroku tego Sądu z dnia 4 września 2018 r. jako (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Wskazać przy tym należy, że zarzut apelacji w tym zakresie został ostatecznie wycofany na rozprawie w dniu 22 stycznia 2019 r. z uwagi na wyegzekwowanie kwoty zasądzonej w pkt 1 skarżonego wyroku (k. 301 a.s.).

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe, gdyż Sąd ten na podstawie bogatego materiału dowodowego wyczerpująco i precyzyjnie ustalił stan faktyczny, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Zarzuty powódki podniesiony w apelacji stanowiły natomiast jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego, a powódka nie wykazała zasadności prezentowanej linii argumentacyjnej. Biorąc powyższe pod uwagę

Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną, o czym orzekł w pkt 1 sentencji wyroku.

Rozstrzygając o kosztach postępowania Sąd Okręgowy kierował się względami słuszności. Jak ujawniono w toku postępowania w pierwszej instancji (k. 137 verte a.s.), powódka znajduje się w niekorzystnej sytuacji życiowej – jest osobą starszą, a jej aktualny stan zdrowia, oraz niekorzystna sytuacja materialna i osobista sprawiają, że musi korzystać

z pomocy innych osób, również w zakresie dochodzonych w niniejszym postępowaniu roszczeń, jakie dochodziła w niniejszym postępowaniu od pozwanego pracodawcy.

Nie bez znaczenia było również dla Sądu Okręgowego silne poczucie krzywdy powódki, która była przekonana co do zasadności zgłaszanych żądań, co częściowo okazało się zasadne. Stąd też, kierując się względami słuszności, Sąd Okręgowy odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu na podstawie art. 102 k.p.c., o czym orzekł w pkt 2 sentencji wyroku.

W punkcie 3 wyroku Sąd Okręgowy przyznał wynagrodzenie pełnomocnik powódki – radcy prawnemu B. R. kwotę 450 zł na podstawie § 6 oraz § 16 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 8 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.

SSO Zbigniew Szczuka (spr.) SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

Zarządzenie: (...)

(...)