

Sygn. akt VPa 45/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2014 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Jacek Wilga

SSR del. Anna Jabłońska - Socha (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 8 maja 2014 roku w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa (...)Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

przeciwko P. P.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

z dnia 21 stycznia 2014 roku sygn. akt IVP-Pm 127/13

I. oddala apelację,

II. zasądza od pozwanego na rzecz strony powodowej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 stycznia 2014 r. Sąd Rejonowy w Lubinie, Wydział IV Pracy, zasądza od pozwanego P. P. na rzecz strony powodowej (...)spółki z o.o. w L. odszkodowanie w kwocie 10.651,29 zł., z ustawowymi odsetkami od dnia 22.06.2013 r. do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałym zakresie oraz zasądził od pozwanego na rzecz strony powodowej kwotę 2.333 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał, że w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego roszczenie strony powodowej o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego P. P. odszkodowania na podstawie art. 61⁽¹⁾ kp i 61⁽²⁾ kp zasługiwało na uwzględnienie. W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca wykazał, że pracownik niezasadnie rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1⁽¹⁾ kp. Sąd zwrócił przy tym uwagę, że ustawa nie przewiduje ujemnych skutków za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu przez pracownika umowy o pracę, dlatego w niniejszej sprawie ocenie podlegało tylko to, czy powód zasadnie rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sąd I instancji ustalił, że pracodawca pozwanego naruszył swój obowiązek, nie przekazując właściwie zajętej części wynagrodzenia pozwanego na rzecz ZUS -naruszenie to nie miało jednak charakteru ciężkiego. Sąd

miał przy tym na uwadze fakt, że pracodawca zawsze regularnie wypłacał pozwanemu wynagrodzenie. Nie było w tym zakresie żadnych opóźnień. W związku jednak z sytuacją, że w stosunku do powoda toczyło się równoległe kilka postępowań egzekucyjnych, zarówno sądowych, jak i administracyjnych, pracownik strony pozwanej w wyniku omyłki nieprawidłowo przekazał zajętą część wynagrodzenia na rzecz komornika sądowego zamiast na rzecz ZUS. Natomiast komornik sądowy uznając, że przelana przez zakład pracy kwota została nadpłacona, dwa dni po dokonanych przelewach dokonał zwrotu całej kwoty, pomniejszonej o 2,50 zł. (koszt przelewu) na konto pozwanego, nie informując jednak o błędnej operacji zakładu pracy. Doszło zatem do sytuacji, że zakład pozostawał w błędzie, co do faktu, że prawidłowo przekazał środki pieniężne, natomiast sam pozwany fizycznie otrzymał pełną wypłatę (-2,50 zł.) z jednodniowym opóźnieniem (w dniu 12.10.2012 r.). Zdaniem Sądu I instancji, w tej sytuacji nie może być mowy o uznaniu, że zakład pracy w sposób ciężki naruszył swoje obowiązki. Istotnie, nie zostało wykonane zajęcie ZUS, jednak pozwany, mając świadomość zadłużenia, miał możliwość samodzielnie uregulować wpłatę, czego nie uczynił. Skoro zatem do opóźnienia w wypłacie doszło w wyniku omyłki pracownika, a pozwany pomimo tego, że miał taką możliwość kwestii tej na bieżąco nie wyjaśnił w zakładzie pracy, nie sposób przyjąć, że okoliczność ta stanowić mogła uzasadnioną podstawę do rozwiązania z zakładem pracy umowy o pracę w trybie art. 55 §1⁽¹⁾ kp. Za zbyt daleko idącą Sąd Rejonowy uznał argumentację pozwanego obciążającą stronę powodową odpowiedzialnością za nieprzyznanie mu dotacji z powodu nieprawidłowego dokonania przelewu wynagrodzenia. Sąd uznał także, że również kolejna przyczyna rozwiązania umowy, określona przez pozwanego jako brak informacji w zakresie wynagrodzenia, była niezasadna. Pozwany nie wykazał bowiem, jakich konkretnie informacji i który pracownik oraz odnośnie jakiego wynagrodzenia mu nie udzielił. Za niezasadną Sąd uznał również kolejną przyczynę wskazaną w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, a dotyczącą odmowy udzielania urlopów. Pozwany nie wykazał bowiem, żeby istotnie takie okoliczności miały miejsce. Z rocznych ewidencji czasu pracy wynika, że powód w latach 2011-2012 korzystał z urlopów wypoczynkowych w wymiarze 36 i 27 dni. Nie było sytuacji, kiedy pracodawca odmówiłby pozwanemu prawa do urlopu. Jedyna taka sytuacja miała miejsce w styczniu 2013 r., kiedy to uprzednia zgoda na urlop została pozwanemu cofnięta z uwagi na długi okres jego absencji chorobowej, związane z tym zaległości w pracy, a nadto przeprowadzany przez Oddział (...) audyt w zakresie informatycznym. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pozostały w zatrudnieniu B. P. nie był pracownikiem doświadczonym oraz posiadał niewystarczające kwalifikacje. Zdaniem Sądu, argumentacja strony powodowej była spójna i logiczna i uzasadniała niewyrażenie zgodny na urlop. Dodatkowo Sąd zaznaczył, iż pozwany i tak nie skorzystałby z tego urlopu, gdyż w okresie zaplanowanego urlopu przebywał nadal na zwolnieniu lekarskim, a zatem o zawinieniu strony powodowej nie mogło być mowy. Zdaniem Sądu I instancji nieuzasadnionym było także powołanie się przez pozwanego na nierówne traktowanie go, o czym miało świadczyć nie awansowanie go na wyższe stanowisko służbowe. Sąd podkreślił, że o awansach i ich rodzajach decyduje pracodawca, a nie pracownik. A nadto awanse muszą mieć uzasadnienie w strukturze organizacyjnej zakładu pracy oraz potrzebach pracodawcy. Strona powodowa nie przewidziała zaś w swej strukturze stanowiska kierownika działu informatycznego, ani nie widziała potrzeby tworzenia takiego stanowiska dla działu, w którym zatrudnia dwóch pracowników. Takiej sytuacji przeciwne były również działające u strony powodowej związki zawodowe. Sąd Rejonowy podniósł, że nie leżało w jego gestii dokonywanie oceny struktury organizacyjnej strony powodowej, ani analizowanie tej struktury w ramach holdingu (...). Jednocześnie zwrócił uwagę, że praca pozwanego była doceniona podwyżkami wynagrodzenia za pracę, które w ocenie Sądu były odczuwalne i na pewno nie stanowiły o dyskryminacji pozwanego, a wręcz przeciwnie. W przekonaniu Sądu Rejonowego, analiza zarobków obu zatrudnionych u strony powodowej informatyków nie dała podstaw dla uznania istnienia działań dyskryminujących. Odnośnie premii specjalnej Sąd Rejonowy przyjął, iż zgodnie z obowiązującym u strony powodowej regulaminem premiowania miała ona charakter uznaniowo - motywacyjny. Słuchany w charakterze strony prezes strony powodowej zeznał, że na odmowie przyznania tego składnika wynagrodzenia pozwanemu zaważyły ocena jego pracy i niewłaściwy stosunek do współpracowników. Na niewłaściwą współpracę z pozwanym, nieodpowiednie komentarze pozwanego co do wykonania koniecznych prac, odmowę ich wykonania, bądź też opóźniania ich wykonania, a także nieodpowiedni stosunek do współpracowników, wskazywali również przesłuchani w sprawie świadkowie. Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd Rejonowy uznał, że wszystkie okoliczności wymienione przez pozwanego w piśmie rozwiązującym umowę o pracę były niezasadne i skutkowały możliwością dochodzenia przez zakład pracy ryczałtowego odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto, określonego w w/w przepisach. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481

kc, od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu. Ponieważ pozwany przegrał sprawę, Sąd na podstawie art. 98 kpc obciążył go kosztami zastępstwa procesowego i kosztami sądowymi, uiszczonymi przez zakład pracy.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany, zaskarżając go w zakresie orzeczenia zawartego w punktach I i III -w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwany zarzucił:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego tj.:

1. art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 328 § 2 kpc poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego, sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego, polegającą w szczególności na:

- pominięciu, iż strona powodowa nie wypłaciła pozwanemu części należnego mu wynagrodzenia poprzez dokonanie prawidłowej wpłaty na rzecz ZUS, które stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy (niezależnie czy było to skutkiem błędu pracownika, czy celowego działania),
- pominięciu, iż ustawowym obowiązkiem pracodawcy jest dokonywanie prawidłowo przelewu wynagrodzenia zajętego, a pracodawca ma obowiązek tak zorganizować pracę księgowości, aby do błędów na dochodziło, a jeżeli się zdarzą to niezwłocznie je eliminować,
- przyjęciu za wiarygodne zeznań pracownic działu i księgowości, co do braku

wcześniejszej wiedzy o popełnionym błędzie, mimo, że każdy przelew jest weryfikowany kilkakrotnie, a także z zasad doświadczenia życiowego wynika, że po skończonym miesiącu kalendarzowym wydatki podlegają weryfikacji na potrzeby podatkowe, a zatem nieprawidłowo wykonany przelew na rzecz komornika musiał być ponownie weryfikowany, a także pozwany musiał chcieć wyjaśnić okoliczność w związku z odmową wydania zaświadczenia (jeszcze przed rozwiązaniem stosunku pracy),

- przyjęciu za uzasadnione cofnięcie przez pracodawcę zgody na urlop pozwanego, mimo, że pracodawca miał świadomość tego, że pozwany chce ten urlop poświęcić na rehabilitację, a zatem miało to znamiona szyskany,
- pominięciu, iż pozwany był dyskryminowany przez stronę powodową, albowiem pozwany zatrudniony został na stanowisku specjalista ds. informatycznych Osoba zatrudniona przed pozwanym na tym samym stanowisku, co on, tj. K. W. w chwili zatrudnienia pozwanego awansował ze stanowiska specjalisty ds. informatycznych na głównego specjalistę ds. informatycznych. W świetle awansu pracownika, który nie miał wiedzy i doświadczenia – pozwany miał prawo oceniać to jako szyskanę,
- przyjęciu, iż strona powodowa zasadnie nie przyznała pozwanemu premii podczas, gdy pozwany przez cały 2012 r. pracował w godzinach nadliczbowych, bezbłędnie wykonywał wszystkie polecenia pracodawcy, a premia została przyznana drugiemu informatykowi, który w porównaniu z pozwanym wykonywał dużo mniej pracy, nie był samodzielny,
- pominięciu, iż strona powodowa w związku z rozwiązaniem przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia nie poniosła szkody i dodatkowych kosztów, a także nosiła się z zamiarem zwolnienia powoda i już od stycznia poszukiwała pracownika,

2. obrazę przepisu art. 22 kpc poprzez pominięcie wniosku dowodowego o zwrócenie się do PUP w L. o udzielenie informacji, od kiedy strona powodowa poszukuje pracownika na miejsce powoda, albowiem informacja ta ma znaczenie dla oceny żądania przez przyzmat art. 8 KP,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.

- przepisu art. 94 § 5 kp poprzez jego niewłaściwą wykładnię i bezzasadne niezastosowanie polegające na pominięciu, iż pracodawca ciężko naruszył podstawowe obowiązki przez nie wypłacenie pozwanemu w dniu 09.10.2012 r. części wynagrodzenia w kwocie 1.261 zł., polegające na nie przelaniu w/w kwoty na konto ZUS w L.;
- przepisu art. 85 § 5 kp poprzez jego niewłaściwą wykładnię i bezzasadne niezastosowanie polegające na pominięciu, iż nie udzielono pozwanemu, pomimo wielu próśb, informacji co się stało z pieniędzmi, które miały być przelane na konto ZUS;
- przepisu art. 14 kp poprzez jego niewłaściwą wykładnię i bezzasadne niezastosowanie polegające na pominięciu, pracodawca naruszył podstawowe obowiązki nie udzielając pozwanemu pomimo wielu próśb planowanego urlopu wypoczynkowego oraz zaległego urlopu za 2012 r, a nadto nieudzieleniu urlopu na planowaną rehabilitację;
- przepisu art. 18^{3e} kp poprzez jego niewłaściwą wykładnię i bezzasadne niezastosowanie polegające na pominięciu, iż pracodawca nie wypłacił pozwanemu premii rocznej za 2012 r.
- przepisu art. 18^{3c} kp poprzez jego niewłaściwą wykładnię i bezzasadne niezastosowanie polegające na pominięciu, iż pracodawca bez uzasadnienia odmówił pozwanemu awansu, przy jednoczesnym awansowaniu drugiego informatyka o niższych kwalifikacjach i wymagającego wsparcia ze strony pozwanego;
- przepisu art. 164 § 2 kp przez jego niewłaściwą wykładnię i bezzasadne niezastosowanie polegające na pominięciu, iż przesunięcie terminu urlopu jest dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy, podczas gdy w niniejszej sprawie takie sytuacje nie zaistniały, pracodawca nie miał jakiś szczególnych zadań do wykonania, a dysponował drugim informatykiem oraz informatykiem, który wykonywał czynności na podstawie umowy zlecenia;
- przepisu art. 55 § 1¹ kp poprzez jego niewłaściwą wykładnię i bezzasadne niezastosowanie polegające na pominięciu, iż pracodawca naruszył wobec pozwanego podstawowe obowiązki pracownicze;
- przepisu art. 61¹ kp poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, poprzez przyjęcie, iż pracodawca nie musi ponieść szkody w związku z niezasadnym zwolnieniem dokonany przez pracownika, a także pominięciu, iż w świetle niezadowolenia pracodawcy z pozwanego oraz poszukiwania na jego miejsce innego pracownika, a także możliwości skorzystania z innego informatyka na podstawie umowy zlecenia- czyni powództwo o odszkodowanie niezasadnym i stanowiącym nadużycie prawa podmiotowego .

Podnosząc powyższe zarzuty, pozwany wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości.
2. Zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przypisanych.

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy uznając ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy za prawidłowe i przyjmując je za własne, zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie naruszył ani przepisów proceduralnych, ani prawa materialnego. Sąd Rejonowy prawidłowo zgromadził materiał dowodowy, a dokonana ocena zebranego w sprawie materiału nie budzi

zastrzeżeń. Zgodnie z art. 233 § 1 kpc -Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd I Instancji przeprowadził dokładne postępowanie dowodowe, a dokonując ustaleń faktycznych wskazał, na jakich oparł się dowodach i to uzasadnił. W ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw do przyjęcia, że dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia w zakresie stanu faktycznego i ocena zgromadzonych dowodów nastąpiła z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, określonej w art. 233 kpc.

Na wstępie podkreślić należy, że –w ocenie Sądu II instancji- nie budził wątpliwości tryb, w jakim doszło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. Zarówno z treści złożonego przez pozwanego w dniu 2 maja 2013 r. pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, jak i całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, jednoznacznie wynika, że pozwany rozwiązał umowę o pracę ze stroną powodową na podstawie art. 55 § 1¹ kp –bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę. Okoliczność ta w toku postępowania przed Sądem I Instancji pozostawała poza sporem. Pozwany nie kwestionował w tym zakresie wydanego mu przez stronę powodową świadectwa pracy, ani nie wnosił zarzutów w pisemnej apelacji od wyroku z dnia 21.01.2014 r. Zarzut podniesiony przez stronę pozwaną dopiero w toku rozprawy odwoławczej, jakoby wolą pozwanego miało być w istocie rozwiązanie umowy o pracę w innym trybie- za wypowiedzenie, jest –zdaniem Sądu II instancji- zarówno spóźniony, jak i bezpodstawny.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ kp -pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W myśl zaś art. 61¹ kp -w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ kp pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹ kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni (art. 61². § 1). Bezsporne jest, że z uwagi na okres zatrudnienia pozwanego u strony powodowej przysługiwał mu trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę. W orzecznictwie sądowym utrwalony jest pogląd, że prawo pracodawcy do w/w odszkodowania i jego wysokości nie są uwarunkowane poniesieniem przez niego szkody – stwierdził tak Sąd Najwyższy w tezie 1 wyroku z dnia 29 kwietnia 2005 r. (III PK 2/05, OSNP 2005, nr 23, poz. 372). Wysokość odszkodowania jest zryczałtowana i zależy od dwóch czynników: wysokości wynagrodzenia pracownika i długości właściwego dla niego okresu wypowiedzenia, wynikającego z przepisów (zob. art. 34 i 36 k.p.). Wynagrodzenie stanowiące podstawę przyznania odszkodowania oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. W myśl powołanego przepisu 61¹ kp konieczną przesłanką nabycia przez pracodawcę prawa do odszkodowania nie jest także wina pracownika, który niewłaściwie ocenił dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ kp. Dla uwzględnienia żądania pracodawcy wystarczy obiektywnie istniejąca bezzasadność rozwiązania umowy. Tylko w skrajnych przypadkach -zwłaszcza gdy pracodawca przyczynił się do podjęcia przez pracownika błędnej decyzji o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia - sąd może uznać dochodzenie odszkodowania za nadużycie prawa (art. 8 kp) i oddalić powództwo pracodawcy (por. K. Jaśkowski, Komentarz do art. 61¹, art. 61² Kodeksu pracy).

W ocenie Sądu II Instancji, Sąd Rejonowy prawidłowo zgromadził i ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, przyjmując w wyniku tej oceny, że rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego w trybie art. 55 § 1¹ kp było nieuzasadnione.

Przede wszystkim należy podkreślić, iż zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pracodawca pozwanego terminowo wypłacał pozwanemu wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia ze stosunku pracy. Jednocześnie poza sporem w niniejszej sprawie pozostawała okoliczność, że raz jeden miała miejsce sytuacja, kiedy pracodawca pozwanego –działając poprzez swojego pracownika- dokonał przelewu części wynagrodzenia pozwanego, zajętej przez ZUS w związku z wierzytelnością, jaką ten organ miał wobec pozwanego, zamiast na konto ZUS –na rachunek komornika sądowego do sprawy KM 1189/11. Doszło tym samym do naruszenia obowiązku ciężącego na

pracodawcy względem pracownika. W świetle okoliczności sprawy, zdaniem Sądu II instancji- nie było to jednak naruszenie ciężkie, w rozumieniu powołanego przepisu art. 55 § 1¹ kp, mogące stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w tym trybie. Nie bez znaczenia pozostaje przy tym okoliczność, że sporna należność, wkrótce po tym, jak wpłynęła na konto Komornika, została przez tego Komornika przekazana pozwanemu. Okoliczności tej pozwany nie zaprzeczał. Nie polegało zatem na prawdzie twierdzenie pozwanego, że pieniędzy tych nie otrzymał od pracodawcy do dnia rozwiązania umowy o pracę. W ocenie Sądu II instancji, pozwany nie wykazał również, żeby istniał jakikolwiek związek przyczynowy pomiędzy faktem, że pieniądze –będące przedmiotem zajęcia wierzytelności ZUS wobec pozwanego z tytułu nieuiszczonych przez niego składek z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej -nie wpłynęły do organu rentowego a nieprzyznaniem pozwanemu dotacji w związku z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą. W szczególności, z pism ZUS -nadesłanych do akt sprawy w odpowiedzi na pisma Sądu I instancji- nie wynika, żeby pozwany ubiegał się o dotacje, a tym bardziej, żeby tych dotacji nie otrzymał w związku z zaległościami w opłacaniu składek, na skutek działań lub zaniechań strony powodowej. Okoliczności przeciwnych pozwany nie udowodnił. Także pozostałe okoliczności, wskazane przez pozwanego w piśmie z dnia 2 maja 2013 r. jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę, zdaniem Sądu II instancji, w świetle zebranego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego, nie uzasadniały rozwiązania tej umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pozwany nie udowodnił, żeby w 2013 r. z winy pracodawcy nie mógł uzyskać informacji, co stało się z pieniędzmi. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika natomiast, że w razie wystąpienia przez pozwanego z wnioskiem o udzielenie informacji, były mu one udzielane -pracodawca i jego pracownicy nie odmawiali pozwanemu udzielenia informacji.

Bezzasadny –w ocenie Sądu II instancji- był także zarzut dotyczący nieuzasadnionych odmów udzielenia pozwanemu urlopów wypoczynkowych. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że zarówno w 2012, jak i 2013 r. powód korzystał z urlopów w naturze. Natomiast kodeks pracy w przepisach art. 164 i 167 reguluje, w jakich sytuacjach pracodawca może pracownikowi przesunąć termin urlopu, lub nawet z urlopu odwołać. Sąd Rejonowy trafnie ustalił, że nie było sytuacji, żeby pracodawca odmówiłby pozwanemu prawa do urlopu. Jedyna w styczniu 2013 r. miała miejsce sytuacja, kiedy strony powodowej cofnął pozwanemu uprzednią zgodę na urlop z uwagi na długi okres absencji chorobowej pozwanego, zaległości w pracy z tym związane, a nadto przeprowadzany przez Oddział (...) audyt w zakresie informatycznym, biorąc równocześnie pod uwagę fakt, że drugi informatyk nie był pracownikiem doświadczonym oraz posiadał niewystarczające kwalifikacje. Okoliczności te -zdaniem Sądu- wskazują na istnienie szczególnych potrzeb pracodawcy, uzasadniających przesunięcie urlopu. Nie bez znaczenia pozostawała również okoliczność, że pozwany i tak nie skorzystałby z tego urlopu, gdyż w okresie zaplanowanego urlopu przebywał nadal na zwolnieniu lekarskim.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dał także podstaw do stwierdzenia, że pozwany był pracownikiem dyskryminowanym. Sąd Odwoławczy także w tym zakresie podziela ustalenia Sądu I instancji. Strona powodowa wykazała przed Sądem I instancji, co było przyczyną nieprzyznania pozwanemu premii rocznej, a przyznanie jej innemu pracownikowi, udowadniając przedstawionymi dowodami, że kierowała się w tym zakresie obiektywnymi przesłankami.

Przepis art. 11² kp zakłada wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie ich sytuacji wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co opiera się wprost na założeniu, iż dyferencjacja praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciążącymi na danych osobach, sposobem ich wypełnienia, czy też ich kwalifikacjami. Dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ kp jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom

mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej (tak też: Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 września 1997 r. I PKN 246/97).

Zgodnie z treścią art. 18^{3b} § 1 –3 kp za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2 -4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 kp, którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, bądź też pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe –chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Nie narusza natomiast zasady równego traktowania podejmowanie działań określonych mianem akcji pozytywnej, zmierzających do wyrównania szans wszystkich pracowników w obliczu faktycznych nierówności cechujących ich sytuację (§ 3), ochrona rodzicielstwa, ochrona pracowników ze względu na wiek czy niepełnosprawność.

W świetle zeznań przesłuchanych przez Sąd I instancji świadków zasadne –zdaniem Sądu II instancji- było ustalenie, iż nieprzyznanie pozwanemu premii rocznej nie było przejawem dyskryminacji, lecz działaniem obiektywnie uzasadnionym, zarówno sposobem wywiązywania się przez pozwanego z obowiązków pracowniczych, jak i odmową ich wykonywania, stosunkiem do współpracowników, trudnościami we współpracy. Także sam fakt awansowania innego pracownika na wyższe stanowisko nie był realiami niniejszej sprawy równoznaczny z faktem dyskryminacji pozwanego. Pozwany nie był wówczas awansowany na wyższe stanowisko –takiego stanowiska nie było w strukturze organizacyjnej pracodawcy, który zatrudniał –co istotne- dwóch informatyków. Pozwany otrzymywał jednak podwyżki wynagrodzenia, które również stanowiły formę awansu pracownika.

Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc apelację oddalił, jako bezzasadną.

Jednocześnie Sąd nie uwzględnił zawartego w apelacji wniosku o wystąpienie do Powiatowego Urzędu Pracy w L. o udzielenie informacji, od kiedy strona powodowa poszukuje pracownika na miejsce pozwanego. W ocenie Sądu II instancji, informacja ta nie miałaby znaczenia ani dla rozstrzygnięcia sprawy, ani dla rozpoznania apelacji, w tym w kontekście normy art. 8 kp. Istotne znaczenie dla oceny zasadności powództwa miała bowiem okoliczność, że to pozwany złożył stronie powodowej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym, bez wypowiedzenia, powołując się na przyczyny nieuzasadniające rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, odnoszące się niejednokrotnie do odległych w czasie zdarzeń, z pominięciem normy art. 52 § 2 kp. Pozwany chcąc rozwiązać umowę o pracę mógł np. skorzystać z możliwości rozwiązania umowy za wypowiedzeniem. Skoro jednak, licząc się z możliwością wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, zdecydował się na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, pomimo braku podstaw, powinien liczyć się także z koniecznością zapłaty na rzecz pracodawcy odszkodowania z art. 61¹ kp.

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc.