

UZASADNIENIE

Powódka K. G., po ostatecznym sprecyzowaniu żądań, wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w G. następujących kwot:

- 14.330,25 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (k. 296),
- 9.396,15 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację w zatrudnieniu z uwagi na płeć (k. 26-27, 97, 296),
- 4.776,75 zł tytułem premii pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 10 kwietnia 2017 r. (k. 115a, 265, 296).

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż w 2013 r. podjęła pracę u poprzednika pozwanej na stanowisku koordynatora ds. logistyki. W kwietniu 2016 r. jej zakład pracy został przejęty przez pozwaną, a ona sama objęła stanowisko zastępcy kierownika zespołu magazynu i logistyki. W strukturze pozwanej funkcjonowały wówczas dwa magazyny, jeden w Ł., a drugi w S.. Kierownik magazynu i logistyki T. K. organizował pracę magazynu w Ł., a powódka analogiczną rolę pełniła w magazynie (...). Zasadniczo jej obowiązki pokrywały się z obowiązkami kierownika, za wyjątkiem akceptowania wniosków urlopowych pracowników w wewnętrznej aplikacji elektronicznej, co należało do obowiązków kierownika.

Jeszcze w roku 2016 zapadła decyzja o likwidacji oddziału (...) i przeniesieniu jego zadań do magazynu (...). W listopadzie 2016 r. powódka dowiedziała się, że pozwana zamierza przeprowadzić rekrutację zewnętrzną na stanowisko kierownika zespołu magazynu i logistyki. Była zainteresowana objęciem tego stanowiska, ale poinformowano ją jednocześnie, że jeżeli nie weźmie udziału w rekrutacji, to zostanie zwolniona. Ostatecznie nie wzięła udziału w niej.

W grudniu 2016 r., tak powódce, jak i jej przełożonemu wypowiedziano umowy o pracę powołując się na likwidację ich stanowisk pracy. Mimo tego w zespole powódki nastąpił wzrost zatrudnienia. W szczególności, w wyniku rekrutacji na stanowisko koordynatora magazynu zatrudniono nowego pracownika. Wyłoniona osoba miała rozpocząć pracę 2 stycznia 2017 r. Według powódki jej kompetencje i czynności pokrywały się z zakresem jej prac. Powódka zaznaczyła, że obowiązki, które wykonywała są niezbędne i konieczne do dalszego funkcjonowania Pionu (...), do którego przynależał jej zespół.

W piśmie z 30 grudnia 2016 r. powódka wskazała, że została nierówno potraktowana w zakresie awansowania. Jako kryterium dyskryminacji wskazała płeć. Jej koledzy z Pionu (...) mieli znacznie łatwiejszy dostęp do wyższych stanowisk. Nie musieli aplikować o nowe stanowiska w ramach rekrutacji tak wewnętrznej, jak i zewnętrznej. Byli to: G. G., T. K., P. P., J. D., J. T., J. W. i R. S. (k. 23-24).

Uzasadniając żądanie zasądzenia premii pieniężnej powódka podniosła, iż świadczenie to miało zmotywować pracowników objętych wypowiedzeniami umów o pracę, do efektywnej pracy w okresie wypowiedzenia. Zostało ono uzgodnione między pozwaną i działającym u niej związkiem zawodowym. Przesłankami jego nabycia był brak kar porządkowych oraz obecność w pracy pracownika w okresie wypowiedzenia. Powódka spełniła te przesłanki, ale nie wypłacono jej premii (k. 98-101).

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości. Swoje stanowisko odnośnie wypowiedzenia powódce umowy o pracę argumentowała tym, że we wrześniu 2016 r. jej zarząd podjął decyzję o likwidacji oddziału magazynu i logistyki w Ł.. Miał on zostać przeniesiony do S.. Wszyscy pracownicy oddziału (...) otrzymali oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę. Jednocześnie zaproponowano im możliwość podjęcia zatrudnienia w oddziale (...), ale nikt z niej nie skorzystał.

Przed wypowiedzeniem, w dniu 1 kwietnia 2016 r. doszło do połączenia spółek, w tym pracodawcy powódki. Na skutek połączenia w jej strukturze funkcjonowały dwa oddziały – w Ł. i w S.. W oddziale (...) umieszczono stanowisko

kierownika obu oddziałów, a w S. stanowisko zastępcy kierownika. Po zlikwidowaniu oddziału (...) i przeniesieniu jego zadań do S. nie było uzasadnienia dla istnienia stanowiska powódki.

Pozwana zaprzeczyła, by obowiązki powódki były niezbędne dla funkcjonowania pionu komunikacji masowej. Powódka zajmowała się koordynacją pracy magazynu i logistyki, ale zarządzanie personelem należało do kompetencji kierownika. Jednocześnie pozwana przyznała, iż powódka nie zajmowała się akceptacją wniosków urlopowych podległych pracowników oraz akceptacją ich zastępstw i delegacji. Robiła to jednak pod nieobecność kierownika.

Wedle pozwanej potrzeba zwiększenia zatrudnienia w oddziale (...) wynikała z przejęcia zadań oddziału (...) przez oddział (...) oraz z tego, że żaden z pracowników oddziału (...) nie zdecydował się na przeniesienie się do S.. W efekcie zatrudnienie w oddziale (...) wzrosło z trzech do pięciu pracowników.

Pozwana przyznała również, że:

- G. G. uzyskał stanowisko kierownicze i wynikało to z połączenia spółek, a dokładnie z tego, że przed połączeniem funkcjonowały dwa podobne zespoły w dwóch oddziałach, a po połączeniu zlikwidowano jeden z zespołów,
- T. K. kontynuował zatrudnienie na zajmowanym stanowisku również po połączeniu spółek,
- P. P. przed połączeniem spółek zajmował stanowisko kierownika, a po połączeniu wyłącznie zmieniono nazwę tego stanowiska na dyrektora,
- J. T. awansował podczas procesu łączenia spółek w podobnych okolicznościach, jak G. G.,
- J. W. również awansował podczas połączenia spółek, a do tego nie mógł zostać zwolniony, gdyż podlegał ochronie związkowej,
- R. S. do połączenia spółek zajmował stanowisko równoległe do zajmowanego przez P. P.. Jego awans wiązał się z koniecznością zagospodarowania personelu po połączeniu spółek.

Odnosząc się do żądania wypłaty premii pozwana wskazała, że warunkiem jej wypłaty było – w odniesieniu do pracowników, którzy nie zawarli porozumienia rozwiązującego umowę o pracę – podpisanie porozumienia w kwestii wypłaty tego świadczenia. Powódka takiego porozumienia nie zawarła z pozwaną.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 13 sierpnia 2013 r. powódka nawiązała stosunek pracy z (...) Spółką Akcyjną w S.. Na jego podstawie wykonywała pracę na stanowisku koordynatora do spraw logistyki w jednostce magazynu i logistyki należącej do D. Produkcji wchodzącego w skład (...). Od 1 grudnia 2015 r. podstawę jej zatrudnienia stanowiła bezterminowa umowa o pracę.

Dowód:

- umowy k. 6B, 12B akt osobowych powódki,
- porozumienie k. 21B akt osobowych powódki.

Dnia 1 kwietnia 2016 r. doszło do przejęcia, na zasadzie art. 23¹ k.p., zakładu pracy powódki przez pozwaną.

Zarówno U. jako spółka przejmowana, jak i pozwana jako spółka przejmująca świadczyły podobne usługi, w tym generowały i wysyłały do adresatów dokumenty masowe w formie papierowej (np. rachunki dla klientów operatorów telekomunikacyjnych). Zadania z tego zakresu realizował Działy (...) wchodzące w skład Pionów (...).

Obydwie spółki posiadały podobne struktury organizacyjne, a poszczególne jednostki organizacyjne trudniły się zbliżonymi zadaniami. Dotyczyło to również zespołów magazynu i logistyki. Przed połączeniem taki zespół funkcjonował u pozwanej w Ł.. Podobnie do zespołu (...) osadzony był w Dziale (...)w Pionie (...).

Po połączeniu spółek dyrektorem scalonego Pionu (...)został R. P., który wcześniej kierował pionem w Ł.. Jego zastępcą został były kierownik pionu (...) – P. M..

Z kolei kierownikiem połączonego zespołu magazynu i logistyki został poprzedni kierownik zespołu (...) – T. K., zaś powódka została jego zastępcą.

Przy dokonywaniu tych zmian kadrowych pozwana nie organizowała rekrutacji tak zewnętrznych, jak i wewnętrznych.

Dowód:

- informacja z 23.02.16 r. w części B akt osobowych powódki,
- aneks z 01.06.16 r. w części B akt osobowych powódki,
- zeznania M. T. k. 238-239,
- zeznania P. M. k. 265-266,
- zeznania P. P. k. 266v-267v,
- zeznania T. K. k. 293-294,
- przesłuchanie K. G. k. 280-280v, 296.

W związku z powierzeniem powódce z dniem 1 czerwca 2016 r. stanowiska zastępcy kierownika magazynu i logistyki nie podwyższono jej wynagrodzenia, stąd nadal wynosiło 4.400 zł.

Dowód:

- aneks z 01.06.16 r. w części B akt osobowych powódki,
- wniosek z 20.05.16 r. w części B akt osobowych powódki.

W praktyce funkcjonowania dwóch zespołów magazynu i logistyki obowiązki T. K. oraz powódki były zasadniczo tożsame. Oboje kierowali pracą podległych im pracowników w swoich lokalizacjach. Różnica sprowadzała się do tego, że powódka nie zatwierdzała wniosków urlopowych podległych pracowników zgłaszanych w programie Koliber, chyba że akurat zastępowała T. K. podczas jego nieobecności w pracy.

Dowód:

- zeznania M. T. k. 238-239,
- zeznania P. M. k. 265-266,
- zeznania T. K. k. 293-294,
- przesłuchanie K. G. k. 280-280v, 296.

We wrześniu 2016 r. P. M. dwukrotnie nie zgodził się na udział powódki w szkoleniach. W pierwszym przypadku podyktowane to było organizacją pracy zespołu powódki, a w drugim zaplanowanym spotkaniem zespołu z zarządem pozwanej.

Dowód:

- wydruki zrzutów z ekranu k. 35-39,

- zeznania P. M. k. 265-266.

Z uwagi na niezadawalający wynik finansowy Pionu (...) w roku 2016 zarząd pozwanej zażądał od R. P. i P. M. podjęcia działań mających na celu poprawę tego wyniku.

Z przygotowanych przez nich propozycji zmian zarząd pozwanej wybrał rozwiązanie polegające na zlikwidowaniu (...) zespołu magazynu i logistyki z jednoczesnym przeniesieniem realizowanych przez niego zadań do zespołu w S..

Stanowisko kierownika zespołu miało zostać utrzymane, ale kierownik pracowałby w S.. Za zbędne uznano w tej sytuacji dalsze utrzymanie w strukturze organizacyjnej stanowiska zastępcy kierownika.

We wrześniu 2016 r. do wiadomości pracowników pozwanej podano, iż ma ona zamiar zlikwidowania (...) zespołu magazynu i logistyki. Jego zadania miał przejąć zespół (...). Proces migracji zadań miał trwać od początku listopada 2016 r. do 20 marca 2017 r.

W pierwszej kolejności pracownicy zespołu (...) otrzymali propozycję przejścia do pracy w zespole (...). Zagwarantowano im również dodatkowe świadczenie na zagospodarowanie. Nikt jednak z tej propozycji nie skorzystał.

Dowód:

- wydruki wiadomości k. 89-90,

- harmonogram k. 91-93,

- zeznania M. T. k. 238-239,

- zeznania P. M. k. 265-266,

- zeznania P. P. k. 266v-267v,

- zeznania T. K. k. 293-294.

W przeciwieństwie do pracowników zespołu w Ł., przed wypowiedzeniem umowy, powódka nie otrzymała propozycji dalszego zatrudnienia u pozwanej, chociaż wiadomym było, iż przeniesienie zadań z Ł. do S. bez zajmującego się nimi personelu, skutkować będzie koniecznością powiększenia zespołu w S..

Dowód:

- zeznania M. T. k. 238-239,

- zeznania P. M. k. 265-266,

- zeznania P. P. k. 266v-267v,

- przesłuchanie K. G. k. 280-280v, 296.

W związku z rezygnacją T. K. z pracy na stanowisku kierownika zespołu po likwidacji oddziału w Ł., w listopadzie 2016 r. pozwana ogłosiła rekrutację na to stanowisko.

Dowód:

- wydruki ogłoszenia k. 11-13, 17, 20,
- wydruki wiadomości k. 14-16,
- zeznania P. M. k. 265-266,
- zeznania P. P. k. 266v-267v,
- przesłuchanie K. G. k. 280-280v, 296.

W dniu 14 grudnia 2016 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę wskazując jako przyczynę zmiany ekonomiczne i organizacyjne mające na celu zmniejszenie kosztów działalności spółki, w tym likwidację stanowiska pracy powódki.

Bezsporne.

Tego samego dnia powódka zgłosiła P. P. i P. M., chęć objęcia stanowiska kierownika magazynu i logistyki, na które trwała rekrutacja. Wniosła przy tym o powierzenie jej tego stanowiska bez rekrutacji, wskazując, że na takiej samej zasadzie awansowali jej koledzy z Pionu (...) – T. K., J. D., J. W., J. T. i G. G.. Zaproponowała jednocześnie podwyższenie jej pensji o 700 zł.

W odpowiedzi, P. M. wskazał, że prowadzenie rekrutacji zewnętrznej i wewnętrznej jest standardową procedurą u pozwanej, a powódka, jak każdy pracownik, może wziąć w niej udział.

Ta odpowiedź nie usatysfakcjonowała powódki. Chciała ona dowiedzieć się, dlaczego akurat stanowisko kierownika zostało objęte rekrutacją, ale jej nie otrzymała.

Uznała też, że udział w rekrutacji poniży ją w oczach współpracowników, gdyż inni pracownicy awansowali bez przeprowadzania naboru.

Dowód:

- wydruki wiadomości k. 14-16, 173-178,
- zeznania P. M. k. 265-266,
- zeznania P. P. k. 266v-267v,
- przesłuchanie K. G. k. 280-280v, 296.

Ostatecznie czterech z pięciu pracowników zespołu w Ł., w tym były kierownik T. K., kontynuowało zatrudnienie w innych komórkach organizacyjnych pozwanej bez przenoszenia się do S..

T. K. nie musiał uczestniczyć w postępowaniu rekrutacyjnym. Dla objęcia przez niego nowego stanowiska kierownika magazynu w Pionie Infrastruktury. Wystarczyła do tego wyłącznie rozmowa z przyszłym przełożonym.

Dowód:

- zeznania M. T. k. 238-239,
- zeznania T. K. k. 293-294,
- przesłuchanie K. G. k. 280-280v, 296.

Rekrutację na stanowisko kierownika zespołu magazynu i logistyki zakończono jeszcze w listopadzie 2016 r. Wytypowano w jej wyniku osobę K. K. nie będącego dotychczas pracownikiem pozwanej. Przy tym P. M. i P. P. zdecydowali, że zostanie on zatrudniony od 9 stycznia 2017 r. na okres próbny do 8 kwietnia 2017 r. na stanowisku koordynatora magazynu za wynagrodzeniem 3.800 zł. Tej treści umowę zawarto z nim 5 stycznia 2017 r.

Dowód:

- wniosek z 22.11.16 r. k. 8B akt osobowych K. K.,
- umowa k. 9 B akt osobowych K. K.,
- zeznania P. M. k. 265-266,
- zeznania P. P. k. 266v-267v,
- zeznania T. K. k. 293-294.

K. K. powierzono zakres obowiązków zbieżny z tym, który obowiązywał powódkę na stanowisku koordynatora. Po podjęciu przez niego pracy to powódka zajęła się wdrożeniem go do wykonywania pracy. Podczas nieobecności powódki w pracy w lutym i marcu 2017 r. faktycznie on realizował jej obowiązki, w tym współpracował z T. K. przy organizowaniu pracy zespołu.

Dowód:

- zakres obowiązków 14B akt osobowych K. K.,
- zakres obowiązków 19B akt osobowych powódki,
- zeznania T. K. k. 293-294.

Już 14 marca 2017 r. P. M. i P. P. wystąpili o zatrudnienie K. K. na stanowisku kierownika zespołu logistyki i magazynu.

Na skutek tego w dniu 7 kwietnia 2017 r. K. K. zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas określony wynoszący dwa lata. Na jej podstawie powierzono mu stanowisko kierownika zespołu logistyki i magazynu. Jego wynagrodzenie zasadnicze ustalono na 5.400 zł. Nie zmieniono przy tym zakresu jego obowiązków.

Dowód:

- wniosek z 14.03.17 r. k. 15 B akt osobowych K. K.,
- umowa k. 18 B akt osobowych K. K..

Powierzenie K. K. stanowiska kierownika poprzedzone zostało rozmową między nim i P. P.. K. K. nie składał wniosku o zatrudnienie go na nowym stanowisku. Pozwana nie przeprowadziła w tym przypadku rekrutacji zewnętrznej.

Dowód:

- zeznania M. T. k. 238-239,
- przesłuchanie K. G. k. 280-280v, 296,
- dokumenty zawarte w aktach osobowych K. K..

Po likwidacji zespołu (...), w zespole w S., prócz K. K., zatrudnione zostały dodatkowo dwie osoby na stanowiskach specjalisty do spraw rozliczeń i magazyniera. Wcześniej w skład zespołu wchodziły trzy osoby, tj.: zastępca kierownika i dwóch magazynierów.

Dowód:

- zeznania M. T. k. 238-239,
- zeznania P. M. k. 265-266,
- zeznania P. P. k. 266v-267v,
- zeznania T. K. k. 293-294,
- przesłuchanie K. G. k. 280-280v.

W dniu 12 grudnia 2016 r., wobec zamiaru wypowiedzenia przez pozwaną stosunków pracy 26 pracowników Pionu (...), doszło do spotkania przedstawicieli pozwanej w osobach P. M. i M. T. – dyrektora Pionu (...), z przedstawicielami komisji zakładowej (...). Ustalono wówczas, że pozwana w związku ze zwolnieniami wypłaci dodatkowe świadczenia objętym nimi pracownikom.

W następstwie późniejszych negocjacji, pozwana i zakładowa organizacja związkowa ustaliły, że premia pieniężna, czyli dodatkowe świadczenie dla pracowników w związku z ustaniem stosunku pracy, zostanie określona w indywidualnych porozumieniach zawartych między pracodawcą i pracownikiem, któremu wypowiedziano umowę, a w przypadkach, gdy rozwiązanie następowało w drodze porozumienia stron - w aneksach do tych porozumień. Jej wysokość odpowiadać będzie miesięcznemu średniemu wynagrodzeniu pracownika. Warunkiem nabycia prawa do premii miał być brak naruszeń regulaminu pracy skutkujących zastosowaniem kary nagany oraz nie przekroczenie 14 dni kalendarzowych usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wyjąwszy urlop wypoczynkowy i 3 dni urlopu na poszukiwanie pracy. Z negocjacji sporządzono jedynie protokół.

Wszyscy pracownicy objęci zwolnieniem grupowym, w tym powódka, otrzymali projekty porozumień lub aneksów do porozumień, zgodnie z ustaleniami negocjacyjnym pozwanej ze stroną związkową.

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę powódka nie świadczyła pracy przez 3 dni lutego 2017 r., kiedy to korzystała z urlopu na poszukiwanie pracy oraz przez cały marzec 2017 r., w którym wykorzystała urlop wypoczynkowy.

Powódka odmówiła zawarcia przygotowanego dla niej porozumienia. Uznała, że przyznanie premii jest decyzją pracodawcy, a stąd nie wymaga to akceptacji pracownika. Ona sama straciła zaufanie do pozwanej i z tej przyczyny porozumienia nie podpisze.

Dowód:

- listy obecności k. 103-104,
- wydruk zrzutu z ekranu k. 105,
- notatka k. 186-187,
- protokół z negocjacji k. 189-190,
- projekty porozumień i aneksów k. 193-196,
- wydruk wiadomości k. 198,

- projekt porozumienia z 06.03.17 r. w części C akt osobowych powódki,
- zeznania M. T. k. 238-239,
- zeznania P. M. k. 265-266,
- zeznania P. P. k. 266v-267v.

Poziom zatrudnienia kobiet przez pozwaną na stanowiskach kierowniczych jest zmienny w czasie i oscyluje się między wartościami 40%-60% ogółu stanowisk kierowniczych.

Dowód:

- zeznania M. T. k. 238-239,
- zeznania P. M. k. 265-266,
- zeznania P. P. k. 266v-267v.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w sprawie ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów, relacje świadków oraz przesłuchanie powódki. W znacznej mierze przedstawiały fakty w sposób spójny. Nie było podstaw do kwestionowania waloru ich wiarygodności, poza wyjątkami omówionymi w dalszej części uzasadnienia.

Podstawę prawną odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę stanowił art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z jego treścią, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Zgodnie ze wskazanym przepisem sąd orzeka o odszkodowaniu lub bezskuteczności wypowiedzenia/przywróceniu do pracy w przypadku ustalenia, że wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99). Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma zatem miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, przez co niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. W orzecznictwie przyjmuje się jednak, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę w jego oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli z okoliczności sprawy – wynika, że ta była mu znana (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, z dnia 4 listopada 2008r. II PK 82/08).

W niniejszej sprawie podana powódce w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy t.j. zmniejszenie kosztów i likwidacja stanowiska nie uzasadniała rozwiązania stosunku pracy z powódką.

W zespole magazynu i logistyki funkcjonowały dwa stanowiska kierownicze, z których jedno zajmowała powódka. Jak wynika z relacji świadków między zadaniami powódki i T. K., nie było zasadniczych różnic. Główną, na którą powoływali się świadkowie było to, że powódka nie zatwierdzała wniosków urlopowych pracowników. Należy się jednak spodziewać, że robiła to podczas zastępowania T. K.. Nawet gdyby tak nie było, to była to różnica nieistotna.

Wprawdzie świadek M. T. zeznała, że kierownik ocenia pracowników przyznając im premie oraz określa ich cele. Nie mniej jednak godzi się zauważyć, że T. K. pracował w Ł.. Nie miał sposobności do obserwacji pracowników w S.. Natomiast określanie celów poszczególnych pracownikom w kilkuosobowym zespole obsługującym magazyn, jeśli nawet występuje, to nie może być zadaniem skomplikowanym. Nie mniej jednak nawet T. K. przyznał, że zakres obowiązków jego i powódki był bardzo podobny.

Likwidacja zespołu (...) nie wymagała likwidacji tak stanowiska kierownika, jak i stanowiska jego zastępcy. W zespole nadal była potrzebna osoba organizująca jego pracę, czego niezbitym dowodem było:

- zaproponowanie T. K. dalszej pracy na stanowisku kierownika w S.,
- wszczęcie rekrutacji na stanowisko kierownika jeszcze przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę.

Wprawdzie wybraną osobę – K. K. zatrudniono jako koordynatora, ale faktycznie realizował on zadania powódki, do których z resztą został przez nią wdrożony. Nadto w tym czasie kierownikiem zespołów był nadal T. K., któremu okres wypowiedzenia umowy upływał z końcem kwietnia 2017 r. Nie było zatem celowym zatrudnianie kolejnego kierownika.

Wystarczającym było zatem zlikwidowanie jednego z dwóch stanowisk kierowniczych, tj. albo powódki, albo T. K.. Teoretycznie należałoby wówczas dokonać doboru do zwolnienia.

W tym miejscu należy przytoczyć pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z 12 listopada 2014 r., sygn. I PK 73/14. Mianowicie, gdy pracodawca likwiduje jedno ze stanowisk kierowniczych, wówczas swój wybór powinien odnieść także do innych osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w kadrze kierowniczej, nie tylko w danym pionie.

Tyle, że w realiach niniejszej sprawy stosowanie kryteriów doboru nie było konieczne, gdyż T. K. nie był zainteresowany stanowiskiem kierownika z lokalizacją pracy w S.. Naturalnym rozwiązaniem w tej sytuacji powinno być zlikwidowanie jego stanowiska kierowniczego.

Nie jest przy tym istotna nazwa stanowiska, lecz zakres obowiązków z nim związanych. Skądinąd pozwana nie przykładła większej wagi do sposobu określania stanowisk, w tym sensie, że zmiana nazwy stanowiska niekoniecznie przekładała się na zakres zadań do niego przypisanych. Wynika to zarówno z odpowiedzi na pozew, jak i zeznań P. M. i P. P.. W praktyce awans z kierownika na dyrektora u pozwanej sprowadzał się tylko do zmiany nazwy stanowiska.

Sąd zmierza do tego, że zajmowanie przez powódkę stanowiska zastępcy kierownika nie było w żadnej mierze przeszkodą do powierzenia jej stanowiska kierownika. Wymagana przy tym była jedynie niewielka korekta jej zakresu obowiązków. Nie mniej jednak godzi się zauważyć, że zmiana stanowiska K. K. z koordynatora na kierownika nie pociągnęła za sobą formalnej zmiany zakresu jego obowiązków.

Wbrew twierdzeniom pozwanej nie istniało ryzyko, że po połączeniu zespołów dojdzie do zdublowania się obowiązków kierownika i zastępcy. Właśnie na to, jako argument przemawiający za likwidacją obu stanowisk, powoływali się P. M. i P. P..

Dla Sądu argument ten był chybionym, gdyż jak już wspomniano, T. K. nie był zainteresowany stanowiskiem kierownika po przeniesieniu działu do S..

Niezrozumiałym dla Sądu jest, iż T. K. zaproponowano dalszą pracę jako kierownika, ale propozycji tej nie złożono powódce. Świadczy to o tym, iż przyczyna wypowiedzenia powódce umowy nie została ujawniona w wypowiedzeniu. Wskazują na to również zeznania M. T.. Powiedziała ona, iż powódce nie zaproponowano stanowiska kierownika, gdyż menadżerowie (P. M. i P. P.) uznali, że jest ono bardzo istotne. Świadek był przekonany, że menadżerowie dokonali oceny powódki, bo zaproponowali jej udział w rekrutacji zewnętrznej.

Relacja świadka w tej części rozmija się ze wskazaniami doświadczenia życiowego. Pomijając już to, że praca dotyczyła magazynu, który z założenia nie jest miejscem strategicznym, to w sytuacji, gdy pracodawca szuka pracownika na stanowisko ważne w jego strukturze i jednocześnie dysponuje odpowiednią kadrą, w pierwszej kolejności szuka kandydatów wśród swoich mniej lub bardziej zaufanych pracowników. Jego pierwszym krokiem z rzadka jest werbowanie całkiem nowych i niesprawdzonych osób.

Dlatego w świetle zeznań w/w świadka powódce nie zaproponowano objęcia stanowiska kierowniczego, gdyż z sobie znanych względów P. M. i P. P. nie byli zainteresowani dalszą współpracą z powódką. Względy te nie zostały podane w wypowiedzeniu, więc nie mogły stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

W w/w okolicznościach Sąd uznał, że podana powódce przyczyna wypowiedzenia jest pozorna, gdyż nie zachodziły przesłanki do likwidacji obydwu stanowisk kierowniczych, a co więcej, stanowisko kierownicze w S. nie zostało zlikwidowane.

Czyniło to omawiane żądanie powódki usprawiedliwionym. Dawało też podstawę do zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy w wysokości 14.330,25 zł. Wysokość odszkodowania określono na podstawie art. 47¹ k.p. oraz wyliczeń pozwanej (k. 143), których powódka nie kwestionowała.

Powódka domagała się też zasądzenia 9.396,15 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację w miejscu zatrudnienia.

Zgodnie z brzmieniem art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Wedle treści art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Przepis ten wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relevantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja).

Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p. Zgodnie z tym przepisem, jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich "inność" (odrębność, odmiennosc) i nie jest

uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z przyczyn uznanych za dyskryminujące.

Wyrażona w art. 11³ k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach Działu I Rozdziału IIa kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 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. Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące.

W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Wszystkie przytoczone wyżej przepisy odwołują się do zakazanych przyczyn różnicowania, wskazanych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Przepis ten, podobnie jak art. 11³ k.p., nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując się określeniem "w szczególności" - wymienia je przykładowo. Prezentowane więc może być stanowisko, że skoro art. 18^{3a} § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 września 2006 r., sygn. I PK 87/06, z dnia 12 września 2006, sygn. I PK 89/06 i z dnia 22 lutego 2007 r., sygn. I PK 242/06). Jednak ściśle odczytanie art. 18^{3a} k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., sygn. I PK 24/07).

Z tego względu aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p.

Dlatego 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 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. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r., sygn. II PK 292/07, z dnia 7 grudnia 2011 r., sygn. II PK 77/11, z dnia 18 kwietnia 2012 r., sygn. II PK 196/11, z dnia 10 maja 2012 r., sygn. II PK 227/11 i powołane w nich orzeczenia).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., to wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.

Naruszenie wyłącznie zasady równych praw wyrażonej w art. 11² k.p. (a zatem nierówności nie spowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji) nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p. Przepis ten (art. 18^{3d} k.p.) odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., sygn. I PK 28/09 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., sygn. II PK 196/11 i przywołane w nich orzeczenia, wyrok S.A. w Poznaniu z dnia 18 kwietnia 2013 r., sygn. III APa 21/12).

W realiach niniejszej sprawy powódka wskazała płeć jako kryterium dyskryminacji. Podała też jej przejawy.

Sąd uznał za udowodnione to, iż po podjęciu decyzji o likwidacji zespołu w Ł. oraz stanowiska kierownika i jego zastępcy, pozwana zaproponowała T. K. dalsze zatrudnienie na likwidowanym stanowisku kierownika. Takiej propozycji nie złożyła powódce. Nie zaproponowała jej również pracy na innym stanowisku, choć liczyła się z potrzebą zwiększenia zatrudnienia w S.. Tymczasem T. K. ostatecznie znalazł zatrudnienie u pozwanej w innej jednostce organizacyjnej, a do tego objął stanowisko inne kierownicze jako kierownik magazynu w Pionie (...). Co istotne, nie musiał przy tym brać udziału w procesie rekrutacji wewnętrznej i zewnętrznej. Do powierzenia mu nowego stanowiska wystarczyła rozmowa z przyszłym przełożonym.

Na tym przejawy różnicowania sposobu traktowania powódki się nie kończą. K. K., który w miejsce powódki objął kierownictwo nad zespołem w S., najpierw jako koordynator, a następnie kierownik, również nie musiał brać udziału w procesie rekrutacji na stanowisko kierownika.

Odmienny wniosek wynika z zeznań P. P., który podał, że przeprowadził rekrutację wewnętrzną i zewnętrzną. Pamiętał, że wyłoniono dwóch kandydatów, ale samych aplikacji o pracę było więcej.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka w tym zakresie. Nie tylko dlatego, że pozwana nie przedłożyła dowodów potwierdzających okoliczność rekrutacji. Relacji świadka zaprzeczyła M. T. – dyrektor jednostki odpowiedzialnej za sprawy kadrowe. Zeznała ona, że nie wie na czym polegał awans K. K. na stanowisko kierownicze, ale nie przeprowadzono wtedy rekrutacji zewnętrznej. To samo wynikało z przesłuchania powódki, stąd P. P. najwidoczniej rozminił się z prawdą, aby ukryć swoje nieprawidłowości w zakresie traktowania powódki w dostępie do awansu zawodowego.

Zróżnicowanie dotyczyło także warunków wynagradzania powódki. Jako koordynator, a następnie zastępca kierownika otrzymywała ona uposażenie w wysokości 4.400 zł. Wynagrodzenie K. K. jako koordynatora już na początku jego zatrudnienia wynosiło 3.800 zł. W ciągu trzech miesięcy pracy podwyższono je do 5.400 zł. Staż pracy powódki u pozwanej i jej poprzednika prawnego wynosił trzy i pół roku. Również i ona kierowała zespołem tyle, że składającym się z trzech, a nie pięciu osób. Wprawdzie nie była ona kierownikiem, ale zastępcą. Jednak, o czym była już mowa, jej zakres obowiązków tylko nieistotnie różnił się od obowiązków kierownika.

Z okoliczności tych wynika, że powódka była gorzej traktowana w dostępie do zatrudnienia, awansów i w zakresie wynagradzania.

Powódka twierdziła również, że była ograniczana w dostępie do szkoleń. Na tę okoliczność przedstawiła wydruk z systemu zarządzania kadrowego (Koliber). W odniesieniu do tego P. M. zeznał, że dwukrotnie odmówił powódce udziału w szkoleniach. W pierwszym przypadku wynikało z organizacji pracy zespołu w okresie, kiedy to szkolenie miało się odbyć. W drugim przypadku termin szkolenia kolidował z wyznaczonym spotkaniem pracowników z zarządem.

Powódka nie twierdziła, by zgodę na udział w tych szkoleniach otrzymali inni pracownicy, w szczególności mężczyźni, więc Sąd nie uznał tego za przejaw dyskryminowania powódki.

W tej sytuacji zaktualizował się obowiązek wykazania przez pozwaną, że różnice w dostępie powódki do zatrudnienia, awansów i w zakresie wynagradzania w porównaniu z T. K. i K. K. podyktowane były obiektywnymi przyczynami.

Pozwana w żaden sposób nie odniosła się do różnic w wynagrodzeniu powódki i K. K.. Nie wyjaśniła również, dlaczego nie zaproponowała powódce dalszego zatrudnienia, choć zaproponowała je T. K.. Nie przedstawiła też jakichkolwiek argumentów uzasadniających konieczność poddania się przez powódkę procesowi rekrutacji zewnętrznej na stanowisko kierownika (...), gdy wymogu takiego nie postawiła T. K. przed objęciem przez niego stanowiska kierownika magazynu w Pionie (...) i K. K. przed powierzeniem mu stanowiska kierownika(...).

Dlatego też należało uznać, że powódka uprawdopodobniła to, że to właśnie z uwagi na płeć była mniej korzystnie traktowana w wymienionych sytuacjach. Powtórzyć należy, że niewykazanie przez pracodawcę tego, że kierował się obiektywnymi względami różnicując sytuację pracownika, pozwala na przypisanie mu działania w warunkach dyskryminacji.

Wobec powyższego, również i żądanie odszkodowania wywiedzione przez powódkę na podstawie art. 18^{3d} k.p. zasługiwało na udzielenie mu ochrony prawnej.

Orzekając o jego wysokości Sąd kierował się tym, iż jej określenie nie powinno polegać na wyłącznie matematycznym zestawieniu porównywanych wielkości. Z uwagi na jego funkcję, musi być ono na takim poziomie, by osiągnęło

cel skuteczności, proporcjonalności i stanowiło bodziec odstraszący przed kolejnymi próbami dyskryminowania pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2012 r., sygn. III PK 81/11, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 29 października 2014 r., sygn. III APa 16/14).

W wyniku dyskryminacyjnych działań pozwanej powódka nie tylko była gorzej opłacana, ale ostatecznie utraciła zatrudnienie. Poniosła w związku z tym stratę przewyższającą minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w dacie ustania jej zatrudnienia (2.000 zł). Gdyby pozwana umożliwiła jej dalsze świadczenie pracy na stanowisku kierownika, na takich samych warunkach, jakie zaproponowała nowozatrudnionemu K. K., jej uposażenie wzrosłoby do 5.400 zł. Tymczasem żądane odszkodowanie nie stanowiło nawet dwukrotności tej kwoty.

Zdaniem Sądu, okoliczności sprawy uzasadniały zasądzenie wyższego odszkodowania, ale było to niemożliwe z uwagi na treść art. 321 § 1 k.p.c., stąd zasądzeniu podlegała tylko kwota 9.396,15 zł, której domagała się powódka.

Ostatnie z żądań powódki dotyczyło premii pieniężnej w wysokości 4.776,75 zł. Powódka wywodziła je z faktu, iż pozwana uzgodniła z zakładową organizacją związkową jego wypłatę dla pracowników objętych zwolnieniami grupowymi na skutek likwidacji (...) zespołu (...).

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego można przyjąć, iż pozwana zawarła ze stroną związkową porozumienie zbiorowe w rozumieniu art. 238-241¹³ k.p. Uzgodnienia pozwanej z Zakładową Organizacją Związkową (...) wprawdzie nie zostały zarejestrowane, ale wymóg rejestracji układu, czy porozumienia ma wyłącznie charakter porządkowy (por. wyrok SN z 6 grudnia 2005 r., sygn. III PK 91/05).

Analiza umowy pozwanej z organizacją związkową pozwala stwierdzić, że zobowiązanie pozwanej do wypłaty premii pieniężnej obwarowane było nie tylko przesłanką braku naruszeń regulaminu pracy skutkujących udzieleniem nagany oraz wymaganą obecnością w pracy, ale również zawarciem przez pracownika z pozwaną indywidualnego porozumienia w tym zakresie lub aneksu do porozumienia – w przypadku, gdy rozwiązanie umowy nastąpiło wcześniej również w drodze porozumienia.

Powódka odmówiła zawarcia zaproponowanego jej porozumienia, więc nie nabyła prawa do premii pieniężnej.

Reasumując, Sąd w pkt I wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 23.726,40 zł. Składały się na nią odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę (14.330,25 zł) i odszkodowanie za naruszenie zasady niedyskryminacji (9.396,15 zł).

W pkt II wyroku Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania premii pieniężnej w wysokości 4.776,75 zł oraz żądanie odsetkowe od tego świadczenia wywiedzione na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W pkt III Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 100 k.p.c. Zgodnie z nim w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

Roszczenia powódki zostały uwzględnione w 83%. Na koszty pozwanej składało się wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika w wysokości 2.700 zł, ustalone zgodnie z normą § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – według stanu prawnego obowiązującego w dniu wniesienia pozwu. Pozwanej należało przyznać 27% poniesionych kosztów, tj. 351 zł.

Rozstrzygnięcie w pkt IV wyroku zapadło w oparciu o przepis art. 477² § 1 k.p.c.

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie poniósł koszty, na które składała się opłata od pozwu. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca

2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz art. 100 k.p.c. – Sąd w pkt V wyroku obciążył pozwaną w/w kosztami sądowymi w zakresie uwzględniającym powództwo (23.726,40 zł x 5%).

ZARZĄDZENIE

1. (...).

2. (...).

3. (...).

4. (...).

5. (...).