

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 września 2017 roku J. J. domagała się zasądzenia od pozwanego S. (...) w S. kwoty 49.950 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty oraz kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu J. J. wyjaśniła, że dochodzona przez nią kwota stanowi odszkodowanie za naruszenie wobec niej zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Powódka wskazała, że zatrudniona była w S. (...) im. prof. A. S. w S., którego następcą prawnym w związku z połączeniem się szpitali jest (...) W. (...) w S.. J. J. złożyła wniosek o skorzystanie z obowiązującego u pracodawcy P. (...), a pracodawca wyraził na to zgodę. W związku z powyższym zawarte zostało pomiędzy nimi porozumienie, na mocy którego strony rozwiązały z dniem 31 marca 2017 roku umowę o pracę. Z tego tytułu powódka otrzymała odszkodowanie w wysokości 108.456 złotych.

W ocenie powódki kwota ta jest niepełna, gdyż zgodnie z treścią P. (...) powinna otrzymać odszkodowanie w wysokości 18-krotności podstawy naliczania. Tymczasem obliczając należne jej odszkodowanie pracodawca nie uwzględnił wypłacanego jej comiesięcznie dodatku w kwocie 3.000 złotych brutto, a zatem potraktował ją mniej korzystnie niż pozostałych pracowników korzystających z P. (...), którzy uzyskali odszkodowanie ustalone w oparciu o ich rzeczywiste średniomiesięczne wynagrodzenie.

J. J. wskazała, że takie jej potraktowanie stanowi dyskryminację w zatrudnieniu ze względu na zajmowane przez nią stanowisko pracy, wykonywanie przez nią dodatkowych obowiązków oprócz głównych obowiązków wynikających z jej stanowiska pracy, wiek i wysokość uzyskiwanych przez pracownika dochodów na stanowisku pracy.

W odpowiedzi na pozew (...) W. (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwany zauważył, że w zawartym przez strony porozumieniu wprost wskazano, że podstawę do ustalenia wysokości należnego powódce odszkodowania stanowią będzie wynagrodzenie miesięczne otrzymywane przez powódkę na stanowisku zastępcy głównego księgowego bez dodatku przysługującego powódce za wykonywanie dodatkowych zadań związanych z pozyskiwaniem i rozliczaniem środków pomocowych i inwestycji. W ocenie pozwanego nie mogło dojść do nierównego traktowania lub dyskryminacji pracownika przez pracodawcę, skoro porozumienie opierało się na zgodnej woli pracodawcy i pracownika, a nie jednostronnym działaniu pracodawcy, niezależnym od woli pracownika. Co więcej, pracodawca podniósł, że powódka od dawna nie wykonywała już czynności związanych z pozyskiwaniem funduszy, za co otrzymywała miała dodatek.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. J. była zatrudniona w (...) im. prof. A. S. S.-Z. w okresie od 1 lipca 1994 roku do 3 marca 2017 roku, a następnie na skutek przejścia tego Szpitala, w S. (...) w S. w okresie od 4 marca 2017 roku do 31 marca 2017 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od 1 kwietnia 2014 roku do 31 marca 2017 roku zajmowała ona stanowisko zastępcy głównego księgowego na pełny etat z jednoczesnym wykonywaniem obowiązków specjalisty ds. środków pomocowych i inwestycji.

Za wykonywaną pracę J. J. otrzymywała wynagrodzenie, na które składało się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.680 złotych, dodatek stażowy w wysokości 1.029,60 złotych, dodatek funkcyjny w wysokości 1.638 złotych oraz dodatek kwotowy w wysokości 3.000 złotych (łącznie – 10.347,60 złotych).

Bezsporne, a nadto:

- świadectwo pracy (k. 21),
- regulamin P. (...) (k. 10 – 14, 42 – 46)
- karty wynagrodzeń (k. 47, 84, 86),

- kartoteka placowa (k. 48, 85, 204 – 207),
- wyliczenie ekwiwalentu urlopowego (k. 49).

Pismem z dnia 1 kwietnia 2014 roku dyrekcja (...) im. prof. A. S. w S. powierzyła J. J. na czas ściśle określony do dnia 30 września 2014 roku wykonywanie zadań dotyczących prowadzenia spraw związanych z pozyskiwaniem i rozliczaniem środków pomocowych i inwestycji. Za wykonywanie tych czynności miała ona uzyskiwać wynagrodzenie zryczałtowane w wysokości 3.000 złotych. Pismem z dnia 1 października 2014 roku dyrekcja szpitala powierzyła J. J. wykonywanie tych zadań na czas nieokreślony.

J. J. w związku z powierzeniem jej dodatkowych obowiązków zajmowała się formalnym i rachunkowym rozliczeniem prowadzonych w szpitalu projektów unijnych – m. in. rozbudową szpitala oraz jego termomodernizacją. Projekty te kończyły się w 2014 roku, ale po ich zakończeniu należało je kontrolować jeszcze przez 5 lat – trzeba było składać sprawozdania, monitorować wskaźniki, robić ewaluację, prowadzić ich promocję.

Dowody:

- przesłuchanie powódki (k. 209 – 210),
- pismo z 01.04.2014 r. wraz z załącznikiem (k. 100 – 101 akt osobowych),
- pismo z 01.10.2014 r. (k. 105 akt osobowych).

Zarządzeniem nr (...) Dyrektora (...) im. prof. A. S. z siedzibą w S. z dnia 13 stycznia 2017 roku wprowadzono w życie Regulamin P. (...).

Zgodnie z postanowieniami Regulaminu skorzystanie z P. (...) (dalej jako (...)) uzależnione jest od woli pracodawcy i uprawnionego pracownika, nie może nastąpić bez zgody pracodawcy, a wypłacane odszkodowanie ma charakter dobrowolny. Wysokość dobrowolnego odszkodowania z (...) uzależniona została od liczby pełnych miesięcy brakujących pracownikowi do uzyskania prawa do świadczenia emerytalnego. W przypadku, jeżeli pracownikowi pozostało do uzyskania prawa do świadczenia emerytalnego 24 lub więcej miesięcy, to wówczas odszkodowanie powinno wynosić 18 średnich miesięcznych wynagrodzeń.

Bezsporne, a nadto:

- zarządzenie nr (...) (k. 9, 41),
- regulamin P. (...) (k. 10 – 14, 42 – 46).

J. J. pismem z dnia 17 stycznia 2017 roku złożyła wniosek o przystąpienie do (...), który został przez pracodawcę rozpatrzony pozytywnie. Właściwa komórka kadrowo-placowa wyliczyła, że odszkodowanie z (...) należne wnioskującej wynosi 18-krotność podstawy naliczenia w wysokości 7.348 złotych brutto, co łącznie stanowi kwotę 132.264 złotych brutto.

W związku z powyższym w dniu 23 lutego 2017 roku pomiędzy (...) im. prof. A. S., a J. J. zawarte zostało porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Strony zgodnie oświadczyły, że z dniem 31 marca 2017 roku rozwiązują łączącą je umowę o pracę w trybie porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników. Pracodawca zobowiązał się do wypłacenia J. J. odszkodowania, przy czym strony umówiły się, że podstawę do ustalenia wysokości odszkodowania stanowić będzie miesięczne wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika na stanowisku zastępcy głównego księgowego, bez dodatku przyznanego pracownikowi za wykonywanie dodatkowych zadań związanych z pozyskiwaniem i rozliczaniem środków pomocowych i inwestycji. Ponadto pracodawca miał wypłacić J. J. również odprawę pieniężną, o której mowa w przepisie art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

J. J. oświadczyła, że ustalone zgodnie z niniejszym porozumieniem odszkodowanie i odprawa w całości wyczerpują jej roszczenia związane z rozwiązaniem stosunku pracy.

Bezsporne, a nadto:

- wniosek wraz z pismem przewodnim (k. 15 – 16),
- pismo pracodawcy (k. 17),
- potwierdzenie (k. 18),
- porozumienie z dnia 23 lutego 2017 r. (k. 19 – 20).

(...) W. (...) w S. w dniu 21 kwietnia 2017 roku dokonał przelewu na kwotę 108.456 złotych na rzecz J. J..

Bezsporne, a nadto: potwierdzenie dokonania przelewu (k. 22).

Pismem z dnia 1 lipca 2017 roku J. J. wezwała swojego byłego pracodawcę do zapłaty kwoty 54.000 złotych tytułem brakującej części odszkodowania wypłaconego jej w związku ze skorzystaniem z (...).

Bezsporne, a nadto: wezwanie do zapłaty wraz z dowodem nadania (k. 23 – 26).

Z (...) w obu zakładach pracy łącznie skorzystało 24 pracowników. Zajmowały one różne stanowiska. Wśród tych osób była również J. Z., która zajmowała stanowisko zastępcy głównej księgowej w szpitalu przy ul. (...). Najmłodszy korzystający z (...) miał w chwili rozwiązania umowy (...) lata, a najstarszy 63 lata, przy czym przeważająca część pracowników była w wieku pomiędzy 50 a 60 rokiem życia. J. J. na dzień rozwiązania umowy miała ukończone 44 lata, a J. Z. 56 lat.

Zdecydowanej większości pracownikom korzystających z (...) wypłacono odszkodowania w wysokości około 60 tysięcy złotych. J. J. otrzymała najwyższe odszkodowanie, drugie w kolejności dostała J. Z. w kwocie 130.950 złotych. Podstawa wyliczenia odszkodowania w ramach (...) kształtowała się u obu pracownic tak samo – uwzględniono płacę zasadniczą, dodatek za usługę lat oraz dodatek funkcyjny.

Bezsporne, a nadto:

- zestawienia pracowników (k. 51 – 52, 64, 82, 83),
- dokumenty związane z udziałem pracowników w (...) (k. 89 – 201).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego. Żadna ze stron nie kwestionowała dowodów z dokumentów, a Sąd nie powziął wątpliwości co do ich autentyczności lub prawdziwości ich treści. Sąd dał również wiarę dowodowi z przesłuchania powódki. Podawane przez nią okoliczności były spójne i logiczne, a także znajdowały potwierdzenie w dowodach z dokumentów.

Należy podkreślić, że okoliczności faktyczne w zasadzie nie były między stronami sporne. Nie ma wątpliwości, że powódka pracowała u pozwanego, skorzystała z (...), zawarła porozumienie ze Szpitalem i uzyskała w związku z tym odszkodowanie. Strony są także zgodne co do tego jak ustalona została wysokość wypłaconego powódce odszkodowania. Jediną okolicznością faktyczną, co do której powstały między stronami rozbieżności było to, czy powódka nadal wykonywała dodatkowe obowiązki związane z pozyskiwaniem i rozliczaniem środków pomocowych i inwestycji czy też nie. Sąd dał w tym zakresie wiarę zeznaniom powódki, która twierdziła, że nadal takie czynności

podejmowała. Oczywiście były one rodzajowo inne niż te w czasie trwania projektu, jednakże nie zmienia to faktu, że wiązały się one właśnie z tymi dodatkowo powierzonymi jej obowiązkami. Niemniej jednak trzeba zaznaczyć, iż okoliczność ta nie miała w zasadzie wpływu na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie, gdyż w rzeczywistości spór między powódką, a pozwanym nie dotyczył faktów, a kwestii prawnych – interpretacji przepisów prawa pracy.

Podstawę prawną roszczenia zawartego w pozwie stanowił przepis art. 18^{3d} k.p., stosownie do którego osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Kwestie nierównego traktowania pracowników zostały uregulowane w rozdziale IIa Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 18^{3a} 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 powyżej. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wyżej wymienionych był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednie ma miejsce, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka podanych przyczyn, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Przejawem dyskryminowania jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, Lex nr 112134)

Zasada równości praw pracowników w stosunku pracy ma zastosowanie wtedy, gdy pracownicy "jednakowo" pełnią "takie same obowiązki". Oznacza to, że wymieniony przepis dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy albo pełnią inne obowiązki, albo pełniąc takie same obowiązki - wypełniają je niejednakowo. Przyjmuje się, że zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11² KP zakłada bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy.

Zróżnicowanie sytuacji pracowników nie jest także dyskryminacją wówczas, gdy zadecydowały o nim względy obiektywne (wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r., II PK 116/07, Lex nr 121439). Nie można bowiem postawić zarzutu braku równego traktowania, gdy niejednakowe traktowanie jest uzasadnione obiektywnie. Takim obiektywnym czynnikiem przy przyjęciu do pracy może być np. rodzaj wykonywanej pracy lub warunki jej wykonywania. Równe traktowanie dotyczy zwłaszcza jednakowego wynagradzania za jednakową pracę. Elementem odróżniającym dyskryminację od nierównego traktowania jest więc różnicowanie na podstawie określonego kryterium uznanego za dyskryminujące.

Pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., II PK 27/08, Lex nr 121467). W przypadkach, gdy osoba występująca na drogę sądową uważa się za pokrzywdzonego na skutek niezastosowania wobec niego zasady równego

traktowania i wykaże przed sądem lub innym właściwym organem, że zaistniały fakty, na podstawie których można przypuszczać, iż uprawdopodobniony został zarzut dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu, ciężar przeprowadzenia dowodu, że nie miało miejsca naruszenie zasady równego traktowania pracownika, spoczywa na pozwanym pracodawcy. Pracodawca może skutecznie obronić się przed zarzutem dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu podnosząc, że dysproporcje w warunkach zatrudnienia pracowników jednej kategorii są spowodowane obiektywnymi powodami. Mogą to być dowody związane z pracownikiem lub interesem pracodawcy podlegającym ochronie prawa (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, Lex nr 83522).

W niniejszym postępowaniu powódka upatrywała jej dyskryminowania przez pracodawcę w tym, że przyznane jej w ramach (...) odszkodowanie, w przeciwieństwie do pozostałych uczestników programu nie zostało ustalone na podstawie jej rzeczywistego średniomiesięcznego wynagrodzenia. W jej ocenie powinna otrzymać odszkodowanie wyliczone przy uwzględnieniu wypłacanego jej comiesięcznie dodatku za wykonywanie dodatkowych obowiązków. Dochodzona przez powódkę kwota tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie stanowiła zatem różnicę między odszkodowaniem obliczonym przy uwzględnieniu dodatku w kwocie 3.000 złotych miesięcznie (za 18 miesięcy), a wypłaconą jej w ramach (...) kwotą.

Jak już wspomniano, przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Bywa on nazywany "odwróconym rozkładem ciężaru dowodu". Omawiany art. 18^{3b} § 1 zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Według Sądu Najwyższego (postanowienie z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, Lex nr 184961) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

Wobec tego to powódka musiała w pierwszej kolejności wskazać przyczynę dyskryminacji, a następnie uprawdopodobnić, że była ze względu na takie niedozwolone kryterium nierówno traktowana. Jako przesłankę nierównego traktowania powódka wskazała zajmowane przez nią stanowisko pracy, wykonywanie przez nią dodatkowych obowiązków oprócz głównych obowiązków wynikających z jej stanowiska pracy, wiek, wysokość uzyskiwanych przez pracownika dochodów na stanowisku pracy.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału doprowadziła Sąd do wniosku, że powódce nie udało się uprawdopodobnić, iż doszło do dyskryminacji ze względu na wskazane przesłanki.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się na istotną różnicę między dyskryminacją, a nierównym traktowaniem – dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, z którą mamy do czynienia tylko wtedy, gdy nierówne traktowanie spowodowane jest naruszeniem przez pracodawcę co najmniej jednego z kryteriów określonych w art. 11³ i art. 18^{3a} § 1. Tymczasem powódka nie tylko nie zaprezentowała żadnych twierdzeń ani dowodów na ich poparcie, z których wynikałoby, że rzeczywiście została potraktowana nierówno względem innych pracowników pozwanej, a tym bardziej aby takie nierówne traktowanie podyktowane było jej warunkami osobistymi.

Zgromadzony materiał dowodowy tak naprawdę nie dostarczył Sądowi żadnych informacji jakie wynagrodzenie rzeczywiście otrzymywali pracownicy korzystający z (...), jakie składniki wchodziły w jego skład, czy wykonywali oni jakieś dodatkowe obowiązki, a jeżeli tak to czy otrzymywali za nie jakieś dodatki i czy zostały one uwzględnione przy ustalaniu wysokości odszkodowania. Te uwagi dotyczą również J. Z., która zatrudniona była na analogicznym stanowisku jak powódka. Z przedstawionego Sądowi zestawienia wynika wręcz, że przy ustaleniu odszkodowania w ramach (...) w obu przypadkach wzięte zostały pod uwagę te same składniki wynagrodzenia.

Powódka nie potrafiła również wskazać jaki jest jej zdaniem związek pomiędzy rzekomymi kryteriami dyskryminacji w zatrudnieniu (zajmowane przez nią stanowisko pracy, wykonywanie przez nią dodatkowych obowiązków oprócz głównych obowiązków wynikających z jej stanowiska pracy, na wiek, wysokość uzyskiwanych przez pracownika dochodów na stanowisku pracy), a nieuwzględnieniem dodatkowego składnika wynagrodzenia.

Na podkreślenie zasługuje również fakt, że wypłacona powódce kwota odszkodowania jest wyższa niż ta, którą otrzymała J. Z., która również zajmowała stanowisko zastępcy głównego księgowego. W ocenie Sądu już sam ten fakt wyklucza dyskryminowanie powódki, która działaniem pracodawcy nie została w żaden sposób pokrzywdzona.

Sąd uznał, że na gruncie niniejszej sprawy nie może być mowy o dyskryminacji. Skorzystanie z (...) było dobrowolne zarówno ze strony pracodawcy, jak i pracownika – pracownik musiał wyrazić chęć ze skorzystania z tego programu poprzez złożenie wniosku, a pracodawca musiał wyrazić na to zgodę. Zarządzenie dyrektora pozwanego oraz Regulamin (...) należało w tym wypadku traktować jako jednostronne oświadczenie pracodawcy o charakterze przysparzającym dla pracowników. W przypadku rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron w przyczyn leżących po stronie pracodawcy oferował on bowiem dodatkowe odszkodowanie poza odprawą wynikającą z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ten program należało zatem traktować jako ofertę w rozumieniu art. 66 k.c. w związku z art. 300 k.p. W szczególności nie można uznać Regulaminu (...) za źródło prawa pracy w ujęciu art. 9 k.p. ponieważ nie był porozumieniem zawartym z partnerem społecznym, czyli związkami zawodowymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2009 r., III PK 47/08, Lex nr 736773).

W ocenie Sądu, skoro Regulamin (...) kształtował sytuację pracownika w sposób korzystniejszy niż przepisy prawa pracy, a udział w (...) wymagał akceptacji z strony pracodawcy, to nie było przeszkód, aby pracodawca i pracownik odmiennie ustalili warunki odejścia pracownika w odrębnym porozumieniu, tak jak miało to miejsce w przypadku J. J.. Zawierając porozumienie powódka wyraziła zgodę na to, aby przy obliczaniu kwoty odszkodowania nie uwzględniać dodatku przysługującego jej za wykonywanie dodatkowych zadań związanych z pozyskiwaniem i rozliczaniem środków pomocowych i inwestycji. Oświadczyła jednocześnie, że tak ustalone odszkodowanie (wraz z odprawą) wyczerpywać będą w całości jej roszczenia związane z rozwiązaniem stosunku pracy. Powódka miała zatem świadomość na jakich warunkach przebiegać będzie rozwiązanie umowy o pracę i na to przystała. Trzeba w tym miejscu podkreślić, że w takiej sytuacji występowanie z żądaniem dodatkowego wynagrodzenia jest nielojalne wobec pracodawcy, który mógł przecież odmówić J. J. uczestnictwa w (...). Skoro warunkiem pozytywnego rozpatrzenia przez pozwanego wniosku o skorzystanie przez powódkę z (...) było przyjęcie takiej podstawy obliczenia odszkodowania, a ona na to przystała to z pewnością nie można tu mówić o nierównym jej traktowaniu.

Konsekwencją niewykazania przez powódkę podstaw odpowiedzialności pozwanego, było oddalenie powództwa, o czym Sąd orzekł w punkcie pierwszym wyroku. Wobec tego Sąd był zwolniony z rozważań dotyczących wysokości odszkodowania.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie drugim wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Stosownie do art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty poniesione przez pozwanego złożyły się koszty zastępstwa procesowego, z którego korzystała strona pozwana, w kwocie 2.700 złotych (zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych). Powyższą stawkę ustalono na podstawie wartości przedmiotu sporu. Powód winien zwrócić powyższą kwotę pozwanemu jako stronie wygrywającej proces.

ZARZĄDZENIE

1. (...);
2. (...);

3. (...).

27 lutego 2019 r.