

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 30 kwietnia 2018 r. skierowanym przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w B. B. K., reprezentowana przez radcę prawnego, wniosła:

1. o zobowiązanie pozwanego (...) S.A. w B.

(...) do złożenia podpisanego przez Zarząd Spółki oświadczenia w formie pisemnej o poniższej treści:

„Działając w imieniu (...) S.A. z siedzibą w B. przepraszamy Panią B. K. za naruszenie Jej godności poprzez nierówne traktowanie w zatrudnieniu, wyrażające się w niekorzystnym ukształtowaniu jej warunków zatrudnienia w stosunku do innych pracowników D. Sprzedaży Spółki, uniemożliwianiu dostępu do szkoleń oraz rozwoju zawodowego w Spółce, jak również poprzez brak Spółki reakcji na zgłaszane przez Nią informacje o dyskryminacji w zatrudnieniu”.

2. Zasądzenie w oparciu o art. 18<sup>3d</sup> k.p. od pozwanego na rzecz powódki kwoty

49.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez (...) S.A. wobec B. K. zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty,

3. Zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania, w

tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona w pozwanej spółce w pełnym wymiarze czasu pracy od 6 marca 2008 r., początkowo na stanowisku referenta do spraw sprzedaży, a później specjalisty do spraw sprzedaży, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej w dniu 6 września 2008 r. Stosunek pracy ustal z dniem 31 stycznia 2018 r. na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Podaną w piśmie pracodawcy przyczyną wypowiedzenia była likwidacja zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy. Powódka była dyskryminowana, a zachowań tych dopuszczała się wobec niej bezpośrednio przełożona – A. B., pełniąca funkcję kierownika działu sprzedaży. Podjęta próba rozmowy z przełożonym powódki – dyrektorem działu sprzedaży, Ł. L., nie przyniosła pożądanego efektu, a jedynie skutkowałą wypowiedzeniem powódce umowy o pracę. Nierówne traktowanie powódki miało swoje podłoże w kryterium płci, a konkretnie w hipotetycznej możliwości korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem. Powódka wielokrotnie słyszała od swojej przełożonej, że jej niedyspozycyjna, nie można na nią liczyć bowiem nigdy nie wiadomo, kiedy uda się zwolnienie. Tymczasem powódka z zasiłków opiekuńczych korzystała w niedużym zakresie: w 2014 r. wcale, w 2015 r. sprawowała opiekę nad chorymi dziećmi przez 4 dni, w kolejnym roku – przez 7 dni. Wymiar ten zwiększył się w 2017 r. wobec między innymi operacji dzieci. Powódka na początku 2017 r. miała niewykorzystane 34 dni zaległego urlopu wypoczynkowego.

Nierówne traktowanie powódki objawiało się na wielu płaszczyznach, przede wszystkim poprzez niekorzystne w stosunku do pozostałych pracowników działu sprzedaży określenie wysokości wynagrodzenia powódki. Jej wynagrodzenie zasadnicze było dużo niższe od pozostałych zatrudnionych. Nadto przejawem dyskryminacji było pomijanie powódki (i wyłącznie jej) w trakcie podwyżek, mających miejsce przynajmniej jeden raz w roku. Ponadto powódka nie była zapraszana na cykliczne spotkania pracowników D. Sprzedaży przez przełożoną, mimo chęci i zapytań ze strony powódki, przez co powódka czuła się izolowana. Nadto powódkę kilkakrotnie pominięto przy typowaniu pracowników do udziału w szkoleniach wewnętrznych. Powódka odmiennie traktowanie ze strony przełożonej odczuwała także przy okazji procedury akceptacji wniosków urlopowych.

Powódka na podstawie art. 24 §1 k.c. wniosła o zobowiązanie pozwanej spółki do złożenia oświadczenia o treści wskazanej w pkt 1 powództwa. Natomiast podstawą do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania wskazała art. 18<sup>3d</sup> k.p.

/pozew – k. 3 – 13/

W odpowiedzi na pozew z dnia 4 czerwca 2018 r. pozwana spółka (...) S.A., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych oraz kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powódka domaga się zasądzenia od pozwanej kwoty 49.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w płatności za okres od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie przez pozwaną zasad równego traktowania w zatrudnieniu oraz złożenia stosownego oświadczenia. Jako podstawę dochodzonych roszczeń powódka podała fakt rzekomej dyskryminacji ze strony pracodawcy oraz fakt otrzymywania niższego wynagrodzenia niż pozostali członkowie działu handlowego, do którego należała powódka. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa wskazując, że powódka nie przedstawiła żadnego dowodu, którym mogłaby potwierdzić zasadność swojego roszczenia.

/odpowiedź na pozew – k. 83 – 95/

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka B. K. urodziła się (...) Posiada wykształcenie wyższe. Ukończyła w 2006 r. studia na wydziale historii na Uniwersytecie (...). Posiada dwójkę dzieci.

/kwestionariusz osobowy w aktach osobowych powódki, bezsporne/

Spółka (...) Spółka Akcyjna została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym 19 lipca 2002 r. z siedzibą na B.. Przedmiotem działalności spółki jest m.in. wydobywanie żwiru i piasku, wydobywanie gliny i kaolinu.

/wypis z KRS – k. 172 – 182/

Powódka B. K. była zatrudniona w (...) Spółce Akcyjnej w B. od dnia 6 marca 2008 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny oraz na czas określony, następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej 6 września 2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo powódka pracowała na stanowisku referenta do spraw sprzedaży, a następnie na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży od 1 lipca 2015 r. Miejscem wykonywania pracy powódki było miasto Ł..

/umowa o pracę – k. 15, aneks nr (...) do umowy o pracę – k. 17, umowa o pracę – k. 18, umowa o pracę – k. 20, porozumienie zmieniające – k. 22, zeznania powódki z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:09:59 – 00:51:49 – płyta CD – k. 203, zeznania powódki z dnia 10 grudnia 2019 r. – 00:04:25 – 00:45:52 – płyta CD – k. 369/

Pracowała w biurze przy ul. (...) w Ł..

/zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217/

Bezpośrednią przełożoną powódki od 2015 r. była A. B..

/zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217, zeznania powódki z dnia 10 grudnia 2019 r. – 00:04:25 – 00:45:52 – płyta CD – k. 369, zeznania świadka A. S. z dnia 25 kwietnia 2019 r. – 00:07:06 – 01:08:14 – płyta CD – k. 312, zeznania świadka M. S. z dnia 25 kwietnia 2019 r. – 01:08:14 – 01:45:44 – płyta CD – k. 312/

Wynagrodzenie powódki od 1 lipca 2015 r. wynosiło 3.000,00 zł brutto.

/porozumienie zmieniające – k. 22, zeznania powódki z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:09:59 – 00:51:49 – płyta CD – k. 203, zeznania powódki z dnia 10 grudnia 2019 r. – 00:04:25 – 00:45:52 – płyta CD – k. 369, karta wynagrodzeń – k. 247/

Pracodawca w dniu 26 października 2017 r. wypowiedział powódce stosunek pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2018 r. Wskazano w uzasadnieniu, że przyczyną wypowiedzenia była likwidacja zajmowanego stanowiska pracy.

/wypowiedzenie – k. 23, świadectwo pracy – k. 24 – 25/

Powódka odwołała się od w/w wypowiedzenia umowy o pracę i wniosła o zasądzenie w oparciu o art. 47<sup>1</sup> w zw. z art. 45 § 1 k.p. od pozwanego kwoty 9000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

/pozew – k. 3 – 8 w aktach XP 1279/17/

Wyrokiem z dnia 14 maja 2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w B. na rzecz powódki B. K. kwotę 9000,00 zł tytułem odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnieni od dnia 30 listopada 2017 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powódki (pkt 1), obciążył i nakazał pobrać od (...) Spółki Akcyjnej w B. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi kwotę 450,00 zł tytułem kosztów sądowych (pkt 2), nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.333,33 zł (pkt 3).

/wyrok –k. 105 w aktach XP 1279/17/

Do obowiązków powódki na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży w zakresie szczególnym należało:

- prowadzenie korespondencji z klientami (przyjmowanie zapytań ofertowych, zamówień, wysyłanie przygotowanych przez handlowców informacji handlowych, cenników itp.),
- przygotowywanie i przesyłanie potwierdzenia zamówień klientom,
- weryfikowanie warunków zawartych w zamówieniach przesłanych przez klientów z informacjami handlowymi,
- prowadzenie sprzedaży kruszyw (rozmowy telefoniczne, przyjmowanie zamówień i wysyłanie faktur pro-forma),
- współpraca z kopalniami i w zakresie sprzedaży ( wydawanie dyspozycji wydania kruszyw, przesyłanie lisów zablokowanych i odblokowanych klientów),
- prowadzenie ewidencji dokumentacji handlowej w formie papierowej i elektronicznej,
- zakładanie kartoteki klientów w systemie SAP,
- wystawianie karty CE i potwierdzenia zgodności,
- wykonywanie wszelkich prac zleconych przez przełożonego związane z zajmowanym stanowiskiem, a niezbędne do sprawnego funkcjonowania D. Sprzedaży.

Do kluczowych uprawnień powódki należało:

- posiadanie uprawnień do obsługi modułu sprzedaży w systemie SAP,
- posiadanie uprawnienia do przekazywania informacji handlowych do kopalń i składów handlowych,
- posiadanie uprawnień do wydawania dyspozycji wydawania kruszyw,
- posiadanie uprawnień do wystawiania kart CE i potwierdzeń zgodności.

/zakres obowiązków i uprawnień powódki – k. – 78 – 80, k. 148 – 150/

Spółka (...) ma siedzibę w B.. W samych Kruszywach w dziale na B. jest zatrudnionych 14-15 osób. Tam się mieści dział sprzedaży, fakturowania, logistyki, marketingu. Dział sprzedaży jest działem centralnym. Powódka była jedynym pracownikiem pozwanego zatrudnionym w dziale sprzedaży, który pracę wykonywał w Ł.. Pozostali pracownicy działu sprzedaży wykonywali swoją pracę na B. w siedzibie spółki. Byli to: A. B. (kierownik), M. L., D. K., K. K., R. R., Ł. W., P. B.. Na B. oprócz działu sprzedaży jest także dział fakturowania, logistyki, marketingu.

/zeznania świadka Ł. L. z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:57:48 – 01:48:07, 01:49:15 – 02:42:11 – płyta CD – k. 203/

Obowiązki pozostałych pracowników działu sprzedaży były następujące:

**M. L.** obecnie od 1 lutego 2018 r. jest zatrudniony na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży, natomiast w okresie od 1 stycznia 2016 r. do 31 stycznia 2018 r. był zatrudniony na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży i otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5000,00 zł brutto.

/akta osobowe M. L./

Do obowiązków M. L. zatrudnionego na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży w zakresie szczegółowym należało:

- Odpowiadanie za sprzedaż kruszyw z kopalń piasku i żwiru: D., C., S., N. oraz Bazy Przeładunku Kruszyw w Ł., wchodzących w skład Grupy (...). (...) klientów w zakresie województw: (...), (...), (...), (...),
- Skuteczna współpraca z pozostałymi Regionalnymi Kierownikami Sprzedaży realizując sprzedaż kruszyw również z pozostałych regionów, jednak tylko po uprzedniej akceptacji osoby odpowiedzialnej za dany region, zgodnie z odpowiedzialnością terytorialną określoną w „Profilach stanowisk pracy” poszczególnych Regionalnych Kierowników Sprzedaży (F-O./PO-06),
- Pozyskiwanie nowych klientów dla rynku lokalnego oraz dbanie o dobre relacje handlowe.
- Kreowanie partnerskich relacji z klientami oraz rozwijanie sprzedaży budującej markę i dobry wizerunek firmy,
- Koordynowanie pracy działu sprzedaży z pozostałymi jednostkami przedsiębiorstwa ze szczególnym uwzględnieniem wielkości asortymentów produkcji, wielkości sprzedaży, jakości produkcji i polityki cenowej,
- Współpraca z właściwym Regionalnym Kierownikiem Sprzedaży w zakresie strategii sprzedaży.
- Analizowanie rynku zbytu i reagowanie na zmienność popytu,
- Składanie wniosków o nadanie wysokości limitów kupieckich dla obsługiwanych klientów,
- Posiadanie wiedzy o przeterminowanych należnościach klientów,
- Nadzorowanie zamówienia oraz ich realizację.
- Prowadzenie negocjacji handlowych w zakresie posiadanych uprawnień,

- Skrupulatnie i należyte prowadzi dokumentację dotyczącą wszelkich prowadzonych działań w ramach powierzonych obowiązków,
- Realizowanie powierzonych zadań, w sposób najbardziej korzystny dla Pracodawcy,
- Informowanie Pracodawcy o głównych zmianach na rynku lub innych warunkach, które mogą mieć istotny wpływ na przedsiębiorstwo (...),
- Poszukiwanie rozwiązań alternatywnych, korzystnych dla Pracodawcy i ekonomicznie uzasadnionych, skrupulatnie i należyte prowadzenie dokumentacji dotyczącej wszelkich prowadzonych działań w ramach pracy,
- Wykonywanie powierzonych zadań w najbardziej ekonomiczny i efektywny sposób,
- Nie zawieranie transakcji gospodarczych ani stosunków pracy z żadnym członkiem swojej rodziny ani krewnym ani nie traktowanie preferencyjnie takich transakcji ani stosunków pracy bez pisemnej zgody Pracodawcy,
- zgłaszanie wszelkich powiązań, potencjalnych, bezpośrednich lub pośrednich konfliktów interesów z partnerem, agentem lub pracownikiem Pracodawcy,
- Sporządzanie informacji handlowych dla klientów w terminie 5 dni roboczych od otrzymania zapytania handlowego z (...) lub bezpośrednio od klienta,
- Weryfikowanie czy osoba zainteresowana otrzymała informację handlową sprzedaży produktów w dniu następnym po jej przesłaniu,
- Prowadzenie zapisów w przypadku gdy nie została złożona oferta na otrzymane zapytanie z uwzględnieniem powodu np. brak kruszywa, brak możliwości realizacji itp.,
- Wykonywanie i przysyłanie raportów tygodniowych dla czynności/wizyt u klientów najpóźniej w piątek dla działań planowanych na następny tydzień ,
- Analizowanie oraz wyjaśnianie raz na miesiąc przyczyny odrzucenia oferty przez klienta,
- Uzgadnianie z klientem zamierzonego zastosowania wyrobu (obowiązującej normy) oraz ewentualnego dodatkowego wymagania jakościowego,
- Uzgadnianie z kierownikiem jednostki produkcyjnej oraz kierownikiem (...) możliwości spełnienia dodatkowych wymagań klienta dotyczących jakości wyrobu,
- Wdrażanie ustalonej polityki cenowej,
- Pozyskiwanie i zbieranie informacji na temat działań klientów, a w szczególności ich potrzeb,
- Pozyskiwanie i zbieranie informacji na temat działań konkurencji,
- Pozyskiwanie i zbieranie informacji na temat inwestycji w Regionie Sprzedaży,
- Wykonywanie wszelkich prac zleconych przez przełożonego związanych z zajmowanym stanowiskiem, a niezbędnych do sprawnego funkcjonowania D. Sprzedaży.

Do kluczowych uprawnień M. L. należało:

- prowadzenie negocjacji handlowych w zakresie posiadanych uprawnień,
- wdrażanie ustalonej polityki cenowej,

- wnioskowanie o nadanie wysokości limitów kupieckich dla obsługiwanych klientów.

/zakres obowiązków M. L. – k. 144 – 147/

**D. K.** obecnie od 1 stycznia 2009 r. jest zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży i otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3400,00 zł brutto.

/akta osobowe D. K./

Do zadań D. K. zatrudnionej na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży należy:

- Wystawianie faktur sprzedaży podstawowej,
- Przygotowywanie dokumentację do wysyłki.
- Kontrolowanie poprawności danych w systemie,
- prowadzenie dokumentacji handlowej w formie papierowej i elektronicznej,
- wystawianie kart CE i potwierdzeń zgodności,
- współpraca z klientami zewnętrznymi i wewnętrznymi,
- sporządzanie raportów statystycznych,
- przygotowywanie danych sprzedażowych z jednostek produkcyjnych fakturowania,
- wystawianie pro-formy do sprzedaży zaliczkowej,
- wykonywanie wszelkich prac zleconych przez przełożonego związanych z zajmowanym stanowiskiem, a niezbędnych do sprawnego funkcjonowania D. Sprzedaży.

Do kluczowych uprawnień D. K. należy:

- wnioskowanie o wprowadzaniu uzasadnionych zmian w dokumentacji sprzedażowej związanej z obsługą fakturowania,
- nadzorowanie procesu fakturowania w systemie SAP,
- współpraca z jednostkami produkcyjnymi w zakresie poprawności danych sprzedażowych związanych z fakturowaniem,
- posiadanie uprawnień do wystawiania kart CE i potwierdzeń zgodności.

/zakres obowiązków i uprawnień D. K. – k. 151 – 153/

**K. K.** jest zatrudniona u pozwanego od 7 kwietnia 2015 r., początkowo była zatrudniona na stanowisku referenta do spraw sprzedaży i fakturowania z wynagrodzeniem 3000,00 zł brutto. Obecnie od 1 stycznia 2017 r. jest zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży i fakturowania i otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3800,00 zł brutto.

/akta osobowe K. K./

Do zadań K. K. zatrudnionej na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży i fakturowania należy:

- Wystawianie faktur sprzedaży podstawowej,

- Przygotowywanie dokumentację do wysyłki.
- Kontrolowanie poprawności danych w systemie,
- prowadzenie dokumentacji handlowej w formie papierowej i elektronicznej,
- wystawianie kart CE i potwierdzeń zgodności,
- współpraca z klientami zewnętrznymi i wewnętrznymi,
- sporządzanie raportów statystycznych,
- przygotowywanie danych sprzedażowych z jednostek produkcyjnych fakturowania,
- wystawianie pro-formy do sprzedaży zaliczkowej,
- wykonywanie wszelkich prac zleconych przez przełożonego związanych z zajmowanym stanowiskiem, a niezbędnych do sprawnego funkcjonowania D. Sprzedaży.

Do kluczowych uprawnień K. K. należy:

- wnioskowanie o wprowadzaniu uzasadnionych zmian w dokumentacji sprzedażowej związanej z obsługą fakturowania,
- nadzorowanie procesu fakturowania w systemie SAP,
- współpraca z jednostkami produkcyjnymi w zakresie poprawności danych sprzedażowych związanych z fakturowaniem,
- posiadanie uprawnień do wystawiania kart CE i potwierdzeń zgodności.

/zakres obowiązków – k. 154 – 156/

**R. R.** był zatrudniony u pozwanego w okresie od 3 lipca 2017 r. do 30 września 2017 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku referenta do spraw sprzedaży i otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 3000,00 zł brutto.

/akta osobowe R. R., karta wynagrodzeń – k. 248/

Do zadań R. R. zatrudnionego na stanowisku referenta do spraw sprzedaży należało:

- Utrzymywanie stałych kontaktów z klientami,
- Prowadzenie korespondencji z klientami (przyjmowanie zapytań ofertowych, zamówień, wysyłanie przygotowanych przez handlowców informacji handlowych, cenników etc.)
- Przygotowywanie informacji handlowych dla klientów,
- Przygotowywanie potwierdzeń zamówień dla klientów,
- Weryfikowanie warunków zawartych w zamówieniach przesłanych od klientów z informacjami handlowymi.
- Prowadzenie sprzedaż kruszyw (rozmowy telefoniczne, przyjmuje zamówienia, przygotowuje i wysyła faktury pro-forma),
- Prowadzenie dokumentacji handlowej,

- Obsługiwanie systemu SAP w zakresie zakładania kartotek klientów, weryfikacji stanu realizacji zamówień oraz monitorowania należności.
- Współpraca z kopalniami w zakresie sprzedaży (wydaje dyspozycje wydania kruszyw, przesyła listy zablokowanych i odblokowanych klientów).
- Współpraca z jednostkami produkcyjnymi w zakresie poprawności danych sprzedażowych.
- Wykonywanie wszelkich prac zlecone przez przełożonego związane z zajmowanym stanowiskiem, a niezbędne do sprawnego funkcjonowania D. Sprzedaży.

Do kluczowych uprawnień R. R. należało:

- Posiadanie uprawnień do obsługi modułu sprzedaży w systemie SAP.
- Posiadanie uprawnień do przekazywania informacji handlowych do kopalń i składów handlowych.
- Posiadanie uprawnień do wydawania dyspozycji wydania kruszyw.

/zakres obowiązków – k. 157 – 159/

**Ł. W.** był zatrudniony u pozwanego w okresie od 7 kwietnia 2015 r. do 7 czerwca 2017 r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku referenta do spraw sprzedaży do 31 grudnia 2016 r. z wynagrodzeniem 3000,00 zł brutto oraz specjalisty do spraw sprzedaży od 1 stycznia 2017 r. do 7 czerwca 2017 r. z wynagrodzeniem 4000,00 zł

/akta osobowe Ł. W./

Do zadań Ł. W. zatrudnionego na stanowisku referenta do spraw sprzedaży należało:

- Utrzymywanie stałych kontaktów z klientami,
- Prowadzenie korespondencji z klientami (przyjmowanie zapytań ofertowych, zamówień, wysyłanie przygotowanych przez handlowców informacji handlowych, cenników etc.)
- Przygotowywanie informacji handlowych dla klientów,
- Przygotowywanie potwierdzeń zamówień dla klientów,
- Weryfikowanie warunków zawartych w zamówieniach przesłanych od klientów z informacjami handlowymi.
- Prowadzenie sprzedaży kruszyw (rozmowy telefoniczne, przyjmuje zamówienia, przygotowuje i wysyła faktury proforma),
- Prowadzenie dokumentacji handlowej,
- Obsługiwanie systemu SAP w zakresie zakładania kartotek klientów, weryfikacji stanu realizacji zamówień oraz monitorowania należności.
- Współpraca z kopalniami w zakresie sprzedaży (wydaje dyspozycje wydania kruszyw, przesyła listy zablokowanych i odblokowanych klientów).
- Współpraca z jednostkami produkcyjnymi w zakresie poprawności danych sprzedażowych.
- Wykonywanie wszelkich prac zlecone przez przełożonego związane z zajmowanym stanowiskiem, a niezbędne do sprawnego funkcjonowania D. Sprzedaży.



Do kluczowych uprawnień Ł. W. należało:

- Posiadanie uprawnień do obsługi modułu sprzedaży w systemie SAP.
- Posiadanie uprawnień do przekazywania informacji handlowych do kopalń i składów handlowych.
- Posiadanie uprawnień do wydawania dyspozycji wydania kruszyw.

/zakres obowiązków – k. 160 -162/

**P. B.** jest zatrudniona u pozwanego od 16 października 2017 r. W okresie od 16 października 2017 r. do 31 października 2018 r. była zatrudniona na stanowisku referenta do spraw sprzedaży i otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 3000,00 zł, a od 16 stycznia 2018 r. wynagrodzenie w wysokości 3800,00 zł. Od 1 listopada 2018 r. jest zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży z wynagrodzeniem 3800,00 zł.

Do zadań P. B. zatrudnionej na stanowisku referenta do spraw sprzedaży należało:

- Utrzymywanie stałych kontaktów z klientami,
- Prowadzenie korespondencji z klientami (przyjmowanie zapytań ofertowych, zamówień, wysyłanie przygotowanych przez handlowców informacji handlowych, cenników etc.)
- Przygotowywanie informacji handlowych dla klientów,
- Przygotowywanie potwierdzeń zamówień dla klientów,

Rejestrowanie przesłanych przez klientów zamówień w systemie V. oraz przekazywanie ich do realizacji kopalniom,

- Weryfikowanie warunków zawartych w zamówieniach przesłanych od klientów z informacjami handlowymi.
- Prowadzenie sprzedaży kruszyw (rozmowy telefoniczne, przyjmuje zamówienia, przygotowuje i wysyła faktury proforma),
- Prowadzenie dokumentacji handlowej,
- Obsługiwanie systemu SAP w zakresie zakładania kartotek klientów, weryfikacji stanu realizacji zamówień oraz monitorowania należności.
- Współpraca z kopalniami w zakresie sprzedaży (wydaje dyspozycje wydania kruszyw, przesyła listy zablokowanych i odblokowanych klientów).
- Współpraca z jednostkami produkcyjnymi w zakresie poprawności danych sprzedażowych.
- Wykonywanie wszelkich prac zlecone przez przełożonego związane z zajmowanym stanowiskiem, a niezbędne do sprawnego funkcjonowania D. Sprzedaży.

Do kluczowych uprawnień P. B. należało:

- Posiadanie uprawnień do obsługi modułu sprzedaży w systemie SAP.
- Posiadanie uprawnień do przekazywania informacji handlowych do kopalń i składów handlowych.

/zakres obowiązków – k. 163 – 165/

Powódka w ramach powierzonych obowiązków była odpowiedzialna za obieg dokumentów handlowych, przysyłała oferty do klientów przygotowanych przez regionalnych kierowników sprzedaży, prowadziła korespondencję mailową.

/zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217/

M. L. odpowiadał za zupełnie inne zadania, niż specjalista do spraw sprzedaży w obszarze administracji, chodzi o centralne biuro sprzedaży we W. i Ł.. Różnica polegała na tym, że M. L. miał bezpośredni kontakt z klientem. Odpowiadał bezpośrednio za cały region sprzedaży. Miał uprawnienia do przysyłania ofert do klientów, uwzględniania cen do pewnego poziomu. M. L. odpowiadał za sprzedaż z kopalń w regionie (...). Miał pozyskiwać klientów, negocjował umowy warunków handlowych. Był odpowiedzialny za realizację planu sprzedaży, czego powódka nie robiła. Powódka nie prowadziła ustaleń z klientami, nie negocjowała, nie zawierała umów, nie wystawiała faktur. W okresach urlopów zdarzało się, że powódka przejmowała obowiązki innych specjalistów, nie była jednak w stanie zastąpić każdej z osób np. nie wystawiała faktur za sprzedaż. Z chwilą powrotu z urlopu zakres obowiązków wracał do poprzedniego stanu. Osoby w biurze we W. D. K. i K. K. zajmowały się fakturowaniem za sprzedaż, rozliczaniem przedpłat, kontrolowały poprawność danych w systemie. Kolejni specjaliści ds. sprzedaży to osoba Ł. W., a potem R. R., a obecnie P. B., zajmowali się bezpośrednią obsługą klienta. Prowadzili rozmowy bezpośrednio jak i telefonicznie, mailowo. Przygotowywali we własnym zakresie oferty. Byli odpowiedzialni za kontrolowanie stanu realizacji zamówień i monitorowanie stanu należności, czego powódka nie robiła. Przekazywali również zamówienia do realizacji kopalni. Zakres obowiązków na B. był szerszy niż u powódki.

/zeznania świadka Ł. L. z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:57:48 – 01:48:07, 01:49:15 – 02:42:11 – płyta CD – k. 203, zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217/

Spotkania działu sprzedaży w spółce odbywają się cyklicznie co miesiąc, uczestniczą w nim osoby od stanowiska kierownika wwyż. Na spotkaniach omawiane są wyniki ostatniego miesiąca, plan budżetowy do realizacji, należności klientów, strategia, analiza rynku. Dlatego nie ma tam pracowników szczebla niższego. Nadto informacje na temat tego co było omawiane na spotkaniach, nie jest przekazywane pracownikom niższego szczebla. Pierwsze takie spotkanie odbyło się w lipcu 2015 r., było to spotkanie po znaczących zmianach struktury działu sprzedaży, w związku z tym uczestniczyli w nim wszyscy pracownicy działu, w tym powódka. Została im tam zakomunikowana nowa struktura. To było pierwsze i ostatnie spotkanie w takim składzie. Czasami w spotkaniach brała udział E. K., wynikało to z potrzeb w postaci protokołowania tych spotkań, lub było to związane z analizą rynku. E. K. jest specjalistą ds. analiz rynku i marketingu. Brał w nich udział Ł. W., gdyż pełnił funkcję regionalnego kierownika sprzedaży.

/zeznania świadka Ł. L. z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:57:48 – 01:48:07, 01:49:15 – 02:42:11 – płyta CD – k. 203, zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217, zeznania świadka E. K. z dnia 7 lutego 2019 r. – 01:48:02 – 02:32:49 – płyta CD – k. 217/

Powódka uczestniczyła w spotkaniach: w dniach 21 lipca 2015 r., 9 grudnia 2015 r., Była nieobecna na spotkaniach: w dnia 9 września 2015 r., 22 września 2015 r., 13 listopada 2015 r.

/protokół – k. 123 – 143, zeznania powódki z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:09:59 – 00:51:49 – płyta CD – k. 203, zeznania powódki z dnia 10 grudnia 2019 r. – 00:04:25 – 00:45:52 – płyta CD – k. 369/

Na spotkaniu w lipcu 2015 r. Ł. L. zaproponował powódce w związku z tym spotkaniem zmianę stanowiska pracy z referenta ds. sprzedaży na stanowisko spec. ds. sprzedaży oraz zmianę wynagrodzenia z 2.300 zł brutto na 3.000 zł brutto.

/zeznania świadka Ł. L. z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:57:48 – 01:48:07, 01:49:15 – 02:42:11 – płyta CD – k. 203/

Powódka była przeszkolona jako audytor wewnętrzny. Była to funkcja wewnętrzna. Pracownicy dobrowolnie wyrażali chęć przeszkolenia w tym zakresie, uczestniczyli następnie w audytach, co wiązało się z możliwością wyjazdu i zwiedzania kopalń, poznania spółki. Ta kompetencja nie niosła ze sobą podwyżki wynagrodzenia.

/zeznania świadka Ł. L. z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:57:48 – 01:48:07, 01:49:15 – 02:42:11 – płyta CD – k. 203, zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217, zeznania świadka E. K. z dnia 7 lutego 2019 r. – 01:48:02 – 02:32:49 – płyta CD – k. 217, zeznania świadka T. D. z dnia 7 lutego 2019 r. – 02:32:49 – 02:50:45 – płyta CD – k. 217, zestawienie jednostek audytowanych – k. 242- 244/

W spółce od 2015 r. nie było ocen pracowników działu sprzedaży, logistyki, fakturowania. Wszystkie kwestie istotne były na bieżąco omawiane z przełożonymi. Komunikacja w spółce była dobra. Były jedynie wątpliwości w związku z wydzieleniem jednego stanowiska poza lokalizacją centralnego biura sprzedaży – biuro w Ł..

/zeznania świadka Ł. L. z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:57:48 – 01:48:07, 01:49:15 – 02:42:11 – płyta CD – k. 203, zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217, zeznania świadka E. K. z dnia 7 lutego 2019 r. – 01:48:02 – 02:32:49 – płyta CD – k. 217/

Wynagrodzenia w spółce są kształtowane w zależności od zakresu obowiązków, rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji, miejsce wykonania pracy. Zakres obowiązków różni się między pracownikami nawet jeśli zajmują takie samo stanowisko. Wynika to ze struktury, bieżących potrzeb. Jako że dział sprzedaży jest działem centralnym, daje to możliwość, że pracownicy w czasie urlopu wzajemnie się uzupełniają, pomagają sobie niezależnie od zakresu obowiązków, profilu, niewymuszona przez wyższe szczeble taka współpraca bardzo dobrze funkcjonuje. Pracownicy muszą się wzajemnie uzupełniać w czasie urlopu, choroby. Każdy pracownik działu sprzedaży miał inną stawkę wynagrodzenia zasadniczego, wynika to ze stażu pracy, kwalifikacji, zakresu obowiązków. Jeśli pracownik wykazuje większe zaangażowanie i kreatywność jest możliwość, żeby rozważyć zmianę wysokości wynagrodzenia, albo zakresu obowiązków, a co za tym idzie zmianę wysokości uposażenia.

Właśnie dlatego w lipcu 2015 r. zmieniono wysokość wynagrodzenia powódce. Nie ma regulaminu nakazującego udzielania pracownikom podwyżek w jakimś określonym czasie.

/zeznania świadka Ł. L. z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:57:48 – 01:48:07, 01:49:15 – 02:42:11 – płyta CD – k. 203, zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217/

Premie w spółce są premiami uznaniowymi. Jako dyrektor tego obszaru Ł. L. wnioskuję do zarządu o przyznanie premii uznaniowych. Wcześniej konsultuje to z każdym kierownikiem danego obszaru zgodnie z daną pulą w ramach budżetu uznaniowo za konkretne osiągnięcia czy dodatkowe zaangażowanie, projekty, pracownikom jest wypłacana taka premia po decyzji zarządu. Powódka nie była pomijana przy przyznawaniu premii. Jednakże praca powódki – pokazywała, że były duże trudności w realizacji zadań i stąd niższe premie. W roku, w którym powódka nie wykonała projektu, otrzymała nagrodę.

/zeznania świadka Ł. L. z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:57:48 – 01:48:07, 01:49:15 – 02:42:11 – płyta CD – k. 203/

Powódka nie była zadowolona z wysokości swojego wynagrodzenia i wносиła o podwyżkę, jej oczekiwania w 2017 r. to kwota 4.500 zł brutto. Ze względów ekonomicznych i finansowych firmy oraz z uwagi na fakt, że stanowiska charakteryzują się pewnym przedziałem zarobków, wnioskodawczyni nie uzyskała podwyżki, aż do wypowiedzenia jej stosunku pracy tj. od 2015 r. do 2017 r. Zakres wykonywanych obowiązków, rodzaj pracy, miały wpływ na to, że powódka po lipcu 2015 r. nie otrzymała podwyżki.

/zeznania świadka Ł. L. z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:57:48 – 01:48:07, 01:49:15 – 02:42:11 – płyta CD – k. 203, zeznania świadka M. S. z dnia 25 kwietnia 2019 r. – 01:08:14 – 01:45:44 – płyta CD – k. 312/

Podwyżki u pozwanego były przewidziane dla osób, które się wyróżniają, podnoszą swoje kwalifikacje i wykazują duże zaangażowanie oraz inicjują nowe zadania. Powódka nie wyróżniała się na tle innych pracowników.

/zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217/

W 2017 r. w spółce szukano rozwiązań, które zaangażowałyby w mocniejszy sposób powódkę w działaniach marketingu, sprzedaży. Wynikało to z rynku, którego tam nie było, czyli w Ł. oraz chęci wykazania się przez powódkę. Powódka wcześniej zajmowała się kwestiami strictly administracyjnymi, Powódka miała stworzyć katalog produktowy dla kruszyw spółki, gdyż profesjonalnie zajmowała się fotografią. Osobą, która koordynowała ten projekt, była E. K.. Zostały ustalone generalne założenia projektu i miał to być projekt do samodzielnej realizacji. Pojawiły się liczne kwestie, które w mniemaniu powódki były przeszkodą, żeby ten projekt zrealizować samodzielnie. Wszelkie najdrobniejsze kwestie były poruszane w szczegółowej korespondencji kierowanej do kierownika działu sprzedaży, a potem z dużą intensywnością również do Ł. L.. Chodziło m.in. o dostęp do samochodu, organizacji wizyt na kopalniach. Powódka brała udział w audytach, a zatem wizytowała kopalnie, można było to połączyć: część audytu i część zdjęciowa. Powódka nie potrafiła rozwiązać problemów związanych z realizacją projektu i ostatecznie projekt nie został zrealizowany, praktycznie w ogólnie nie ruszył.

/zeznania świadka Ł. L. z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:57:48 – 01:48:07, 01:49:15 – 02:42:11 – płyta CD – k. 203, zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217, zeznania świadka E. K. z dnia 7 lutego 2019 r. – 01:48:02 – 02:32:49 – płyta CD – k. 217/

Firma stworzyła katalog szkoleń. Był opublikowany raz w roku i pracownicy mieli możliwość zawnioskowania udziału, w którymś z tych szkoleń. Mogli zawnioskować udział we wszystkich szkoleniach. Zgłoszenia były weryfikowane przez kierowników i wybierane były te najbardziej potrzebne z uwzględnieniem budżetu. Każda jednostka organizacyjna posiadała swój budżet szkolenia. Następnie ten budżet i zweryfikowane potrzeby były wprowadzane do systemu szkoleń i zatwierdzane przez zarząd. Średnio pracownicy w roku odbywali 2 szkolenia. Głównie w okresie pierwszego kwartału, kiedy są postoje remontowe.

/zeznania świadka Ł. L. z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:57:48 – 01:48:07, 01:49:15 – 02:42:11 – płyta CD – k. 203, zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217/

Zdarza się, że szkolenia odbywają się w dwóch turach bo zgłoszonych pracowników jest więcej niż miejsc.

/zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217/

Było szkolenie " (...) pod marką E." miało ono część praktyczną - wizytę na kopalni, ze względu na warunki lokalowe w kopalni (...), w której było prowadzone, nie wszyscy, którzy zgłosili się na to szkolenie, odbyli to szkolenie w pierwszej edycji. Druga edycja nie odbyła się, bo miała być zaplanowana w okresie przestojów zimowych, szkolenia prowadzą wewnątrzni trenerzy. Szkolenie to prowadził Ł. L. ale z uwagi na nadmiar obowiązków, nie miał możliwości go przeprowadzić.

/zeznania świadka Ł. L. z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:57:48 – 01:48:07, 01:49:15 – 02:42:11 – płyta CD – k. 203, korespondencja – k. 71, zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217/

Powódka w latach 2015 – 2017 uczestniczyła w następujących szkoleniach:

- 23 kwietnia 2015 r. – obsługa transakcji gotówkowych

- 19 stycznia 2016 r. – Ms. E. Ś.,

- 16 luty 2016 r. – (...) Kontrola Produkcji – funkcjonowanie, dokumentacja systemu, wymagania prawne i normatywne,

- 17 lutego 2016 r. – M. O. – podstawy.

/zeznania powódki z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:09:59 – 00:51:49 – płyta CD – k. 203, zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217/

K. K. w latach 2015 – 2017 uczestniczyła w następujących szkoleniach:

- 25 lutego 2016 r. – (...) Kontrola Produkcji – funkcjonowanie, dokumentacja systemu, wymagania prawne i normatywne,

- 29 marca 2017 r. – (...) obsługa i zastosowanie aplikacji.

/okoliczność bezsporna/

D. K. w latach 2015 – 2017 uczestniczyła w następujących szkoleniach:

- 25 lutego 2016 r. – (...) Kontrola Produkcji – funkcjonowanie, dokumentacja systemu, wymagania prawne i normatywne,

- 29 marca 2017 r. – (...) obsługa i zastosowanie aplikacji,

- 26 kwietnia 2017 r. – kruszywa pod marką E..

Ł. W. w latach 2015 – 2017 r. uczestniczył w następujących szkoleniach:

- 19 stycznia 2016 r. – M. E. średniozaawansowany,

- 27 lutego 2016 r. – M. O. podstawy,

- 25 lutego 2016 r. – (...) Kontrola Produkcji – funkcjonowanie, dokumentacja systemu, wymagania prawne i normatywne,

- 6 maja 2016 r. – Audytor Systemu (...),

- 26 stycznia 2017 r. – M. E. zaawansowany,

- 29 marca 2017 r. – (...) obsługa i zastosowanie aplikacji,

- 26 kwietnia 2017 r. – (...) pod marką E.,

M. L. w latach 2015 – 2017 uczestniczył w następujących szkoleniach:

- 13 marca 2017 r. – (...) negocjacji – podstawy,

- 29 marca 2017 r. – (...) obsługa i zastosowanie aplikacji,

- 26 kwietnia 2017 r. – kruszywa pod marką E..

R. R. oraz P. B. nie uczestniczyli w szkoleniach w latach 2015 – 2017 r.

/okoliczność bezsporna/

Na tle pracowników działu sprzedaży w większej ilości szkoleń uczestniczył jedynie Ł. W..

/zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217/

U pozwanego pracownicy planują wcześniej urlop by można było zaplanować zastępstwa, natomiast powódka o zamiarze wzięcia urlopu informowała A. B. jako bezpośredniego przełożonego w momencie gdy składała wniosek. Nadto nie respektowała regulaminu, zgodnie z którym zaległy urlop należało wykorzystać do 31 marca danego roku.

/zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217/

Zdarzyła się sytuacja, że A. B. odmówiła powódce udzielenia urlopu, który wcześniej nie był ujęty w planie urlopów, gdyż wówczas były nieobecne także inne osoby z działu i nie miałyby kto zastąpić powódki w wykonywaniu jej obowiązków.

/zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217/

Powódka, tak jak pozostali pracownicy korzystała ze zwolnień lekarskich oraz ze zwolnień z powodu opieki nad dziećmi.

/zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217, zeznania świadka E. K. z dnia 7 lutego 2019 r. – 01:48:02 – 02:32:49 – płyta CD – k. 217, historia choroby – k. 297 – 304/

Powódka w trakcie zatrudnienia nie nadużywała dni wolnych w związku z posiadaniem dzieci.

/zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217, historia choroby J. K. – k. 253 – 259, k. 260 – 273, historia choroby M. K. – k. 275 – 283, 284 – 288/

Wnioskodawczyni korzystała zasiłku opiekuńczego na dziecko:

- w 2015 r. – 4 dni,

- w 2016 r. – 7 dni,

- w 2017 r. – 1 dzień.

/wydruk – k. 26, zeznania powódki z dnia 10 grudnia 2019 r. – 00:04:25 – 00:45:52 – płyta CD – k. 369/

Na wszelkie sygnały kierowane od powódki o problemach Ł. L. odpowiadał mailowo lub poprzez rozmowę. W 2017 r. gdy problemy się kumulowały, wielokrotnie spotykał się z powódką. Problemy z komunikacją były zarówno ze strony powódki jak i z drugiej strony.

/zeznania świadka Ł. L. z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:57:48 – 01:48:07, 01:49:15 – 02:42:11 – płyta CD – k. 203, korespondencja – k. 68 – 76/

Ostatecznie pozwany w dniu 26 października 2017 r. wypowiedział powódce stosunek pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy. Pozwany bowiem w wyniku reorganizacji działu sprzedaży zrezygnował z zatrudniania pracownika działu sprzedaży poza W., gdyż były problemy z komunikacją wynikające z faktu, że jedna osoba pracowała poza W., nie był to kontakt bezpośredni. Nadto Region Ł. ze względów ekonomicznych przestał być rynkiem dla pozwanego. Prowadzenie dalszej sprzedaży na tym obszarze nie było ekonomicznie uzasadnione.

/zeznania świadka Ł. L. z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:57:48 – 01:48:07, 01:49:15 – 02:42:11 – płyta CD – k. 203/

W styczniu 2017 roku w całej grupie E. została zakomunikowana procedura zgodności - complains, która wiąże się z zasadami etyki grupy E. nie tylko w Polsce. W opublikowanym dokumencie był podany numer telefonu, gdzie można anonimowo zgłosić kwestie naruszeń, w tym dyskryminacji, nierównego traktowania, zmów cenowych. Wymieniono w nim 10 niedozwolonych zachowań.

/zeznania świadka Ł. L. z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:57:48 – 01:48:07, 01:49:15 – 02:42:11 – płyta CD – k. 203, zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217, zeznania świadka E. K. z dnia 7 lutego 2019 r. – 01:48:02 – 02:32:49 – płyta CD – k. 217, zeznania świadka T. D. z dnia 7 lutego 2019 r. – 02:32:49 – 02:50:45 – płyta CD – k. 217/

Informacja o wprowadzeniu Procedury zgodności tak jak wszystkie inne aktualności, np. dokumenty, instrukcje, zarządzenia została przekazana wszystkim pracownikom za pośrednictwem intranetu czyli tzw. wewnętrznego systemu (...).

/zeznania świadka E. K. z dnia 7 lutego 2019 r. – 01:48:02 – 02:32:49 – płyta CD – k. 217, wydruk – k. 239, zeznania świadka M. S. z dnia 25 kwietnia 2019 r. – 01:08:14 – 01:45:44 – płyta CD – k. 312, zeznania świadka T. D. z dnia 7 lutego 2019 r. – 02:32:49 – 02:50:45 – płyta CD – k. 217/

U pozwanego co roku jest organizowana impreza okolicznościowa z okazji Barbórki. Ł. L. jest współorganizatorem Barbórek. W 2015 r. Barbórki były organizowane regionalnie, również w regionie Ł.. Na Barbórkę zapraszani są wszyscy pracownicy. Idea jest taka, żeby Barbórka była dla wszystkich pracowników. W 2015 r. Barbórki odbyły się w dwóch regionach albo trzech. Powódka wzięła udział. W 2016 r. była jedna centralna Barbórka, z zapewnieniem dojazdu autokarem, udziału w Barbórcie i powrotu. Spółka ma kompanię w regionie Ł., K.. Barbórka odbyła się na D.. Znacząca większość pracowników wzięła udział w tej Barbórcie. Powódka była zgłoszona na pierwotnej liście regionu Ł.. Takie listy zbierane są przez kierowników kopalń i przekazywane do koordynatora organizacji. Ostatecznie pracownicy z Ł. zrezygnowali z udziału, w tym powódka. Spółka nie jest w stanie zorganizować hotelu dla wszystkich pracowników. Hotel mieli zapewniony jedynie kierownicy. Uczestniczy w imprezie 200-250 osób. Wszyscy pracownicy mają zapewniony dojazd i powrót. Gdyby powódka pojechała na Barbórkę w 2016 r., to miałaby czym wrócić. W 2017 r. Barbórka była zorganizowana też na D.. Powódka była na pierwotnej liście przekazanej przez kierowniczkę. Ostatecznie nie wzięła udziału w tej Barbórcie.

/zeznania powódki z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:09:59 – 00:51:49 – płyta CD – k. 203, zeznania świadka Ł. L. z dnia 15 listopada 2018 r. – 00:57:48 – 01:48:07, 01:49:15 – 02:42:11 – płyta CD – k. 203, zeznania świadka A. B. z dnia 7 lutego 2019 r. – 00:02:50 – 01:44:17 – płyta CD – k. 217, zeznania świadka E. K. z dnia 7 lutego 2019 r. – 01:48:02 – 02:32:49 – płyta CD – k. 217, zeznania świadka A. S. z dnia 25 kwietnia 2019 r. – 00:07:06 – 01:08:14 – płyta CD – k. 312, zeznania świadka M. S. z dnia 25 kwietnia 2019 r. – 01:08:14 – 01:45:44 – płyta CD – k. 312/

Powódka prowadziła ze swoją bezpośrednią przełożoną i innymi pracownikami, w tym dyrektorem Ł. L. korespondencję emailową, w której poruszano tematy szkoleń, wynagrodzeń wykonywanych zadań przez powódkę, zebrań, problemów z komunikacją w spółce, nieobecności w pracy.

/korespondencja email – k. 27 – 31, k. 32 – 33, k. 70 – 71, k. 227 – 234, k. 245, zeznania świadka A. S. z dnia 25 kwietnia 2019 r. – 00:07:06 – 01:08:14 – płyta CD – k. 312/

Powódka leczy się psychiatrycznie. Pierwszą wizytę u lekarza psychiatry miała 26 października 2017 r. W trakcie wizyty lekarz rozpoznał u powódki epizod depresji umiarkowany.

/dokumentacja medyczna – k. 289 – 295/

Orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS z dnia 27 sierpnia 2018 r. B. K. została uznana za niezdolną do pracy i przyznano jest świadczenie rehabilitacyjne na okres 4 miesięcy, licząc od daty wyczerpania zasiłku chorobowego.

/orzeczenie – k. 296/

U pozwanego obowiązuje regulamin pracy i regulamin wynagradzania pracowników (...) Spółka Akcyjna.

Zgodnie z §29 regulaminu pracy, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednie do wykonanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonaniu a także ilości i jakości świadczonej pracy.

§30 stanowi, że zasady wynagradzania określone są w umowie o pracę oraz w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.

Natomiast W §1 ust. 1 regulaminu wynagradzania wskazano, że regulamin (...) S.A. określa zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia związanych ze stosunkiem pracy.

Stosownie do treści §5, wynagrodzenie za pracę ustala pracodawca indywidualnie w umowie o pracę przy uwzględnieniu w szczególności: rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, zakresu obowiązków na tym samym stanowisku.

Zgodnie z §6, pracownikowi z tytułu wykonywanej pracy przysługuje: miesięczne wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych oraz inne wynagrodzenia.

W myśl §9, pracownikom może być wypłacana premia uznaniowa w wysokości ustalonej indywidualnie, której warunki będą określone okresowo.

§10 stanowi, że z funduszu przeznaczonego na wynagrodzenia, zaliczanego w ciężar kosztów spółki wydziela się specjalny fundusz na nagrody i wyróżnienia w wysokości 2% planowanych na dany rok środków na wynagrodzenia za szczególne osiągnięcia w pracy.

Na mocy §11, przyznawanie premii i nagród następuje z uwzględnieniem wyników

/regulamin pracy, regulamin wynagradzania – k. 325 – 358/

Sąd ustalił w/w stan faktyczny w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy oraz zeznania świadków A. B., Ł. L. E. K., T. D., które nie są ze sobą sprzeczne ani z treścią zebranych w sprawie dokumentów oraz powódki i świadków A. S. i M. S. uznając je za wiarygodne w takim tylko zakresie w jakim korelowały one z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym.

Należy wskazać, że Sąd odmówił wiary zeznaniom powódki oraz świadków A. S., M. S. co do faktu, że była nierówno traktowana w zatrudnieniu przez pracodawcę z uwagi na płęć i posiadanie dzieci co przejawiało się w tym, że nie mogła korzystać z opieki na dzieci czy też z urlopu. Zeznania te stoją w sprzeczności z zeznaniami świadków Ł. L., E. K. oraz A. B., z których jednoznacznie wynika, że powódka tak jak i inni pracownicy mogła korzystać z uprawnień wynikających z macierzyństwa, w tym korzystać ze zwolnień lekarskich z tytułu opieki nad dziećmi. Nadto z zebranego materiału dowodowego wynika, że powódka korzystała z wolnych dni z tytułu opieki nad dziećmi (zeznania A. B.) – w 2015 r. – 4 dni, w 206 r. – 7 dni, a w 2017 r. – 1 dzień.

Można dodać, że A. S. nie pracował z powódką w jednym dziale, zatem wiedzę na temat korzystania z opieki na dzieci przez powódkę zapewne czerpał od powódki, a jej zeznania Sąd uznał za niewiarygodne w tym zakresie.

Za niewiarygodne Sąd uznał także zeznania powódki, z których wynika, że była nierówno traktowana z uwagi na wynagrodzenie, gdyż jej wynagrodzenie było niższe od pozostałych pracowników działu sprzedaży zajmujących tożsame stanowisko tj. specjalisty ds. sprzedaży. Zeznania te są bowiem sprzeczne z zeznaniami A. B. oraz Ł. L., na których to zeznaniach Sąd w głównej mierze się opierał ustalając stan faktyczny i które uznał za logiczne i konkretne. Podali oni, że powódka w 2015 r. otrzymała podwyżkę i jej wynagrodzenie wzrosło do wysokości 3000,00 zł miesięcznie. Była to podwyżka, która miała ją zmotywować do większego zaangażowania w pracę na rzecz spółki. Wskazali także, że była to ostatnia podwyżka powódki do czasu rozwiązania z nią stosunku pracy w styczniu 2018 r. W spółce była bowiem zasada, że podwyżka przysługiwała pracownikom, którzy wdrażali nowe projekty, byli kreatywni, wyróżniali się na tle innych pracowników. Natomiast powódka nie wyróżniała się, nie zrealizowała powierzonego jej projektu. Miała mniejszy zakres obowiązków od jej współpracowników z działu sprzedaży, co jasno wynika to z zeznań Ł. L. oraz A. B. oraz z porównania z załączonych do sprawy zakresów obowiązków pracowników pracujących w dziale sprzedaży. Premia była przyznawana rocznie i powódka nigdy nie została jej pozbawiona. D. K. i K. K. zajmowały się fakturowaniem, rozliczaniem przedpłat, kontrolą poprawności danych w systemie. Ł. W., a potem R. R., a obecnie P. B., zajmowali się bezpośrednią obsługą klienta. Prowadzili rozmowy bezpośrednio jak i telefonicznie, mailowo. Przygotowywali we własnym zakresie oferty. Byli odpowiedzialni za kontrolowanie stanu realizacji zamówień i monitorowanie stanu należności. Natomiast powódka nie zajmowała się bezpośrednią obsługą klienta, nie zawierała



umów, nie wystawiała faktur, nie kontrolowała stanu realizacji zamówień. Jedynie w okresach urlopów zdarzało się, że powódka przejmowała obowiązki innych specjalistów.

Niewiarygodne są też zeznania powódki, w których wskazuje ona, że nie była zapraszana na spotkania działu sprzedaży, gdyż z zebranego materiału dowodowego jasno i wyraźnie wynika, że w spotkaniach działu, które odbywają się cyklicznie co miesiąc uczestniczą jedynie osoby zajmujące kierownicze stanowiska a nie szeregowi pracownicy jak powódka, gdyż dotyczą one m.in. planu budżetowego, strategii czy analizy rynku. Wszyscy pracownicy działu uczestniczyli jedynie w pierwszym spotkaniu, na którym zakomunikowano nową strukturę działu, które miało miejsce w lipcu 2015 r. Zgodne w tym zakresie są zeznania A. B., Ł. L. i E. K..

Sąd odmówił wiary zeznaniom powódki i świadka A. S., w zakresie w jakim wskazali, że możliwość udziału pracowników w szkoleniach była jedynie teoretyczna. Albowiem z zestawienia znajdującego się w aktach sprawy oraz zeznań głównie A. B. wynika, że powódka tak jak inni pracownicy uczestniczyła średnio w dwóch szkoleniach rocznie. Jedynie Ł. W. brał udział w większej liczbie szkoleń.

Natomiast jeśli chodzi o udział powódki w imprezie okolicznościowej z okazji Barbórka, to z zebranego materiału jednoznacznie wynika, że z uwagi na organizowanie od 2016 r. jednej Barbórki centralnej (zamiast lokalnych jak we wcześniejszych latach) na D. powódka i część pracowników z Ł. z uwagi na odległość zrezygnowała z udziału w imprezie. Pracownicy mieli zapewniony transport z Ł. na miejsce imprezy i z powrotem, jedynie część pracowników (kierownicy) mieli zapewniony nocleg. Pracodawca nie był w stanie zaplanować noclegu na 200 – 250 osób. A zatem Sąd odmówił wiary zeznaniom powódki także w zakresie w jakim twierdziła, że większość pracowników miała zapewniony nocleg.

Sąd oddalił wniosek dowodowy pełnomocnika powódki o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego psychiatry albowiem niniejsze postępowanie nie wykazało, że powódka była nierówno traktowana w zatrudnieniu. Dowód taki byłby zatem nieprzydatny do oceny zasadności roszczeń. Nie istnieje zatem związek przyczynowego pomiędzy problemami zdrowotnymi powódki a dyskryminacją, skoro przejawów dyskryminacji nie stwierdzono.

Sąd oddalił także wniosek dowodowy o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu ekonomii, gdyż z uwagi na fakt, że nie stwierdzono dyskryminacji powódki w związku z pracą brak było podstaw do ustalenia wysokości poniesionej szkody przez powódkę.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Powództwo nie jest zasadne.

Na wstępie rozważań należy wskazać, że przedmiotem sporu jest kwestia nierównego traktowania powódki w zatrudnieniu i dochodzenie przez powódkę odszkodowania z tego tytułu oraz naruszenie dóbr osobistych powódki.

Zasada niedyskryminacji jest przykładem tej kategorii praw, które obowiązują powszechnie z tego powodu, że mają swoje umocowanie w źródłach prawa międzynarodowego i ponadnarodowego oraz krajowego. Największy wpływ na obecne przepisy kodeksu pracy w Polsce wywarło prawo unijne.

Należy na wstępie wskazać, że prawo do równego traktowania (art. 32 ust. 1) i niedyskryminującego traktowania (art. 32 ust. 2) znajduje swoje podstawy w Konstytucji RP, która ustanawia generalny zakaz dyskryminowania w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Na poziomie norm konstytucyjnych wyraźnie rozróżniono prawo do równego traktowania od zakazu dyskryminacji. Według stanowiska Trybunału Konstytucyjnego podstawową treścią zasady równości jest nakaz jednakowego traktowania podmiotów charakteryzujących się tą samą cechą relewantną (istotną) – (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 grudnia 1997 r., K 8/97, OTK 1997/5-6/70, Prok.i Pr.-wkł. (...), Biul.Skarb. 1998/1/26).

Zasada równości nakazuje identyczne traktowanie wszystkich adresatów norm prawnych znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji prawnej bądź faktycznej. Wobec tego nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień

pracowniczych prowadzi do naruszenia równego traktowania i być może nawet dyskryminacji (por. wyrok SN z dnia 29 marca 2011 r., (...) 231/10, OSNP 2012/9-10/118, OSP 2013/1/6).

Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003/23/571, Prok.i Pr.-wkł. 2002/10/42, OSP 2002/11/150, OSNP-wkł. 2002/9/4, PiZS 2002/12/38, M.Prawn. 2002/10/438, wyrok SN z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005/13/185, wyrok SN z dnia 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, OSNP 2008/11-12/159/, wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008/21-23/311, uchwała SN z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNP 2002/12/284, Prok.i Pr.-wkł. 2002/6/44, OSNP-wkł. 2002/2/2, Biul.SN 2002/1/2, Wokanda 2002/9/19, M.Prawn. 2002/4/149), zaś kryterium różnicowania jest dozwolone, obiektywne i uzasadnione (wyrok TK z dnia 16 grudnia 1997 r., K 8/97, OTK 1997/5-6/70, Prok.i Pr.-wkł. (...), Biul.Skarb. 1998/1/26). Niezależnie od tej ogólnej reguły postępowania, Konstytucja RP zawiera liczne przepisy odnoszące się do zasady równości w szczegółowych dziedzinach życia społecznego (art. 6 - równy dostęp do dóbr kultury, art. 33 - równość kobiet i mężczyzn, art. 60 - jednakowe zasady dostępu do służby publicznej, art. 64 ust. 2 - równa ochrona prawa własności i innych praw majątkowych oraz prawa dziedziczenia, art. 68 ust. 2 - równy dostęp do świadczeń publicznej opieki zdrowotnej, art. 70 ust. 4 - równy dostęp do wykształcenia).

Nadto kwestia dyskryminacji i równego zatrudnienia w zatrudnieniu uregulowana została w kodeksie pracy, np. art. 9 § 4, art. 11<sup>2</sup>, art. 11<sup>3</sup>, art. 18 § 3, art. 18<sup>3a</sup> – 18<sup>3e</sup>, art. 67<sup>15</sup>, art. 94<sup>1</sup> oraz art. 94<sup>2</sup>.

W myśl art. 11<sup>2</sup> k.p., pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Zgodnie z treścią art. 11<sup>3</sup> k.p., jakakolwiek 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.

Stosownie do treści art. 18<sup>3a</sup> § 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.

§ 2 stanowi, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

W myśl § 3, dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Zaś dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (§4).

Zgodnie z art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., 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<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
  - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W myśl § 2, zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

Zgodnie z art. art. 18<sup>3d</sup> 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.

Mając na względzie treść w/w przepisów należy wskazać, że art. 18<sup>3a</sup> k.p. określa krąg podmiotów objętych ochroną przed dyskryminacją, wskazując dość jednoznacznie na kategorię pracowników. Z kolei legalną definicję pracownika zawiera art. 2 k.p., stanowiąc, że jest nim osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Chodzi zatem o kategorię już zatrudnionych (czynność dokonana) w oparciu o jedną z podstaw nawiązania stosunku pracy, która została wymieniona w tym przepisie.

Podkreślenia wymaga fakt, że przepis art. 18<sup>3b</sup> § 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. Omawiany art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. 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. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (por. wyrok SN z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/11, LEX nr 1211149, wyrok SN z dnia 3 września 2010 r., I PK 72/10, LEX nr 653657).

Przenosząc rozważania na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że powódka w pozwie wskazała, że nierówne traktowanie w jej przypadku miało swoje podłoże w kryterium płci, a konkretnie w hipotetycznej możliwości korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem. Powódka wskazywała, że wielokrotnie słyszała od swojej przełożonej, że jej niedyspozycyjna, nie można na nią liczyć bowiem nigdy nie wiadomo, kiedy uda się zwolnienie. Podała, że nierówne traktowanie powódki objawiało się na wielu płaszczyznach, przede wszystkim poprzez

niekorzystne w stosunku do pozostałych pracowników działu sprzedaży określenie wysokości wynagrodzenia powódki, pomijanie powódki w trakcie podwyżek, nie zapraszanie jej na cykliczne spotkania pracowników D. Sprzedaży przez przełożoną czy też pomijanie powódki przy typowaniu pracowników do udziału w szkoleniach wewnętrznych.

Jednakże w niniejszym postępowaniu pozwany wykazał, że pracodawca w stosunku do powódki nie naruszył zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W stosunku do powódki jak i do pozostałych pracowników pracodawca kierował się obiektywnymi kryteriami, które wynikały z regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania.

Wszystkie zarzucane przez powódkę działania przełożonej A. B. były wykonywane w ramach przysługujących jej uprawnień kierowniczych względem powódki.

Powódka w sposób nieprawidłowy interpretowała czynności i polecenia przełożonej.

Żaden z przeprowadzonych dowodów nie potwierdził, aby zachowanie przełożonej wobec powódki było niewłaściwe i celowo nakierowane na to, by współpraca źle się układała.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że powódka była tak samo traktowana jak pozostali pracownicy, którzy posiadali dzieci i miała możliwość korzystania z dni przewidzianych na opiekę na dziećmi, a także z urlopów. Niniejsze postępowanie dowodowe wykazało, że to powódka wbrew ustalonym regułom bez uprzedniego powiadomienia przełożonej A. B. składała wnioski u urlop co spowodowało, że odmówiono jej udzielenia urlopu z uwagi na niemożność zorganizowania zastępstwa.

Pracodawca wykazał także, że wysokość wynagrodzeń poszczególnych pracowników była ustalana przy uwzględnieniu zasad wynikających z regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania tzn. rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, zakresu obowiązków na tym samym stanowisku.

Porównanie zakresów obowiązków powódki z pozostałymi pracownikami zatrudnionymi na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży wypadło niekorzystnie dla powódki albowiem jednoznacznie wskazuje, że powódka miała mniejszy zakres obowiązków niż inni pracownicy zatrudnieni na tożsamym stanowisku w dziale sprzedaży.

Sąd Okręgowy w pełni podziela wyrażony przez Sąd Najwyższy pogląd w postanowieniu z dnia 14 marca 2018 r., sygn. akt II PK 125/17, w myśl którego, zgodnie z art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p. pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Stąd sama nazwa zajmowanego stanowiska pracy „jako np. główny specjalista” nie przesądza ipso iure, że pracownicy świadczą prace o jednakowej wartości. Ponadto nie może zniknąć z pola widzenia, że pracownik, który twierdzi, że naruszono wobec niego zasadę wynikającą z art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. w związku z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., zobowiązany jest nie tylko wskazać pracowników, którzy są wyżej od niego wynagradzani, ale też przyczyny uznane za dyskryminujące (legalis nr 1770322).

Nadto na uwagę zasługuje fakt, że pracodawca bardzo szczegółowo wyjaśnił dlaczego powódka od 2015 r., aż do końca zatrudnienia nie otrzymała podwyżki mimo, że inni pracownicy z jej działu takowe otrzymywali. Mianowicie powódka nie wykazała się szczególnym zaangażowaniem w pracy, nie rozwijała się, nie uczestniczyła w nowych projektach, a gdy została wytypowana do stworzenia katalogu produktów to piętrzyła jedynie przeszkody w jego realizacji i ostatecznie projekt nie został zrealizowany. Z tej przyczyny przełożona A. B. nie typowała jej do podwyżki wynagrodzenia.

Nie potwierdził się także zarzut stawiany pracodawcy przez powódkę, że jest pomijana przy szkoleniach podnoszących kwalifikacje. Z zestawienia szkoleń oraz z zeznań przełożonej powódki wynika, że powódka w latach 2015- 2017 uczestniczyła w szkoleniach cztery razy, podobną liczbę szkoleń odbyli też pozostali pracownicy działu sprzedaży (wyjątek stanowił Ł. W.).

Fakt, że powódka nie była zapraszana na comiesięczne spotkania działu sprzedaży wynikały, nie z faktu pomijania powódki, lecz z tego, że w spotkaniach tych uczestniczyła kadra kierownicza, a szeregowi pracownicy tak jak powódka byli zaproszeni jedynie na pierwsze spotkanie, które dotyczyło zmian organizacyjnych działu bądź uczestniczyli w nich, gdy spotkanie dotyczyło ich bezpośrednio. Powódka uczestniczyła w dwóch spotkaniach.

Kwestia uczestnictwa pracowników w imprezie Barbórkowej i zapewnienia im noclegu także została szczegółowo wyjaśniona przez przesłuchanych w sprawie świadków. z zeznań świadków, głównie Ł. L. wynika, że nocleg mieli zapewniony jedynie kierownicy natomiast pozostali pracownicy mieli zapewniony przez pracodawcę transport w obie strony tj. z miejsca zamieszkania na miejsce imprezy i z powrotem.

Na uwagę zasługuje fakt, że w trakcie zatrudnienia powódka nie zgłaszała pracodawcy, że jest dyskryminowana przez przełożoną A. B., mimo licznych spotkań i licznej korespondencji emailowej, którą prowadziła z dyrektorem Ł. L..

Nadto należy dodać, że w styczniu 2017 rok w całej grupie E. została zakomunikowana procedura zgodności - complains, która jest związana z zasadami etyki grupy E. nie tylko w Polsce. W opublikowanym dokumencie za pośrednictwem intranetu czyli tzw. wewnętrznego systemu (...), był podany anonimowy numer telefonu, gdzie można anonimowo zgłosić kwestie naruszeń, w tym dyskryminacji, nierównego traktowania, zmów cenowych, tam było wymienionych 10 niedozwolonych zachowań. Powódka nigdy nie skorzystała z tej możliwości zgłoszenia problemów z przełożoną.

Uwzględniając powyższe należy przyjąć, że postępowanie w niniejszej sprawie nie wykazało, że powódka była w jakikolwiek sposób nierówno traktowana przez przełożoną A. B. i by ta dopuściła się względem powódki działań niezgodnych z prawem.

Fakt, że powódka leczy się psychiatrycznie i orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS z dnia 27 sierpnia 2018 r. została uznana za niezdolną do pracy i przyznano jest świadczenie rehabilitacyjne na okres 4 miesięcy, licząc od daty wyczerpania zasiłku chorobowego nie ma wpływu na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie albowiem z dokumentacji medycznej wynika, że powódka pierwszą wizytę u psychiatry odbyła w dniu wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę tj. 26 sierpnia 2017 r. Co prawda w dokumentacji z tej wizyty znajduje się zapis, iż kilka miesięcy wcześniej powódka korzystała z pomocy psychiatry i to w związku z sytuacją w pracy. Jednak, jak przyznała sama powódka, nie istnieje dokumentacja z tego wcześniejszego leczenia bowiem była to tylko przyjacielska pomoc. Z tej przyczyny twierdzenie o wcześniejszym leczeniu uznać należy za niewiarygodne zarówno co do samego jego faktu, jak i ewentualnej przyczyny tegoż. W ocenie sądu stwierdzenie podane przez powódkę a odnotowane przez lekarza psychiatrę, w momencie gdy zaistniał już konflikt między stronami, uznać należy za próbę wytworzenia dowodów na poczet przyszłego postępowania.

Postępowanie w sprawie nie tylko nie wykazało by problemy zdrowotne powódki miały jakikolwiek związek z pracą u pozwanego, ale przede wszystkim nie pozwoliło na ustalenie, iż pracodawca swoim zachowaniem zawinił czy choćby spowodował, iż powódka była dyskryminowana a dolegliwości jej wywołane były tą dyskryminacją.

Reasumując – o naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie mogą decydować subiektywne odczucia pokrzywdzonego, a jedynie obiektywne kryteria porównawcze, których zastosowanie musi wykazać pracodawca.

Podkreślić należy, iż nawet w sytuacji wykazania, iż stan zdrowia pracownika pogorszył się w związku z zatrudnieniem, nie będzie to wystarczające do przyznania z tego tytułu odszkodowania. Może się bowiem zdarzyć, iż warunki zatrudnienia, choć niedyskryminujące, wywołają taki skutek, z uwagi na osobiste cechy pracownika. Taka sytuacja, choć niewątpliwie przykra dla pracownika, nie rodzi odpowiedzialności po stronie pracodawcy.

Dlatego też powództwo o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu podlegało oddaleniu.

Skoro ustalono, że nie doszło u pozwanego do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu względem powódki niezasadne jest zatem także powództwo o naruszenie jej dóbr osobistych w postaci godności.

Zgodnie z art. 23 k.c. dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.

Na mocy art. 11<sup>1</sup> k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Dobra osobiste osoby zatrudnionej nie stanowią odrębnej kategorii prawnej, ale są uznawane za dobra osobiste powszechnego prawa cywilnego. Kodeks pracy w art. 11<sup>1</sup> k.p. nie definiuje w sposób szczególny dóbr osobistych pracownika ani też nie stanowi o ich odrębności, jednakże nakazuje ich ochronę. Definicje doktrynalne pojęcia "dobra osobiste" stworzone na użytek prawa cywilnego odnoszą się również do "dóbr osobistych osoby zatrudnionej"/Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 207/14, LEX nr 1794313/.

Pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych./ tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 13 listopada 2014 r. III APa 31/14, LEX nr 1566955/

Zgodnie z treścią art. 24 § 1 k.c. ten, czyje dobro zostaje zagrożone cudzym działaniem może żądać zaniechania tego działania chyba, że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków. W szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych. (§ 2).

O tym, czy w konkretnym wypadku można mówić o naruszeniu (zagrożeniu naruszenia) dobra osobistego, nie mogą decydować subiektywne odczucia osoby uważającej się za pokrzywdzoną, lecz decydujące znaczenie ma to, jaką reakcję naruszenie to wywołało (lub przy zagrożeniu mogłoby wywołać) w społeczeństwie. Ocena, czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego, jakim jest stan uczuć, godność osobista i nietykalność cielesna (art. 24 § 1 k.c.), nie może być dokonana według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego (ocena subiektywna)/tak SN w wyroku z 11 marca 1997 r., III CKN 33/97, LexisNexis nr (...) (OSNC 1997, nr 6-7, poz. 93).

O naruszeniu tzw. czci zewnętrznej (reputacji), która jest oceną jednostki w oczach innych, można mówić dopiero wówczas, gdy dyskredytująca jednostkę wypowiedź dotrze do osób trzecich, zostanie upubliczniona /tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 27 listopada 2017 r. ,VI ACa 624/16, LEX nr 2452282/.

Przepis art. 24 k.c. nie definiuje pojęcia bezprawności. Przyjmuje się, że bezprawne jest każde działanie sprzeczne z normami prawnymi, a nawet z porządkiem prawnym oraz zasadami współżycia społecznego. Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 19 października 1989 roku (II CR 419/89, OSP 11-12/90 poz. 377) wyjaśnił, że „za bezprawne uważa się każde działanie naruszające dobro osobiste, jeżeli nie zachodzi żadna ze szczególnych okoliczności usprawiedliwiających je oraz że do okoliczności wyłączających bezprawność naruszenia dóbr osobistych na ogół zalicza się działanie w ramach porządku prawnego, tj. działanie dozwolone przez obowiązujące przepisy prawa, wykonywanie prawa podmiotowego, zgodę pokrzywdzonego, działanie w obronie uzasadnionego interesu.”. Dla uchylenia się od odpowiedzialności konieczne jest stwierdzenie przesłanek wyłączających bezprawność. Ponadto,

aby można było skutecznie powoływać się na istnienie przesłanek wyłączających bezprawność, trzeba niezależnie od innych okoliczności wykazać prawdziwość twierdzeń dotyczących osoby, w której sferę dóbr osobistych wkroczone.

Rozpoznając sprawę o ochronę dóbr osobistych sąd powinien zatem w pierwszej kolejności ustalić, czy doszło do naruszenia dobra osobistego i dopiero w przypadku pozytywnej odpowiedzi ustalić, czy działanie pozwanego było bezprawne. Dowód, że dobro osobiste zostało naruszone lub zagrożone, ciąży na osobie poszukującej ochrony prawnej, czyli na powodzie. Art. 24 § 1 k.c. wprowadza zasadę domniemania bezprawności i to pozwany w procesie o ochronę dóbr osobistych ma obowiązek wykazania istnienia okoliczności usprawiedliwiających to działanie, a więc wyłączających bezprawność. Brak bezprawności działania nie oznacza wprawdzie braku zagrożenia lub naruszenia dobra osobistego, niemniej jednak wyłącza odpowiedzialność tego, kto wykazał, że nie działał bezprawnie./np. SN w uchwale z 30 marca 1994 r., I PZP 9/94, LexisNexis nr (...) (OSNAPiUS 1994, nr 2, poz. 26), wyjaśnił, że prowadzenie przez zakład pracy samodzielnego postępowania w celu wyjaśnienia, czy zachowanie się pracownika nosi znamiona oczywistości przestępstwa, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 2 k.p., samo przez się nie przesądza o bezprawności takiego działania w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. także wówczas, gdy przypisywane pracownikowi przestępstwo nie zostało przez niego popełnione; w wyroku z 26 marca 1998 r., I PKN 573/97, LexisNexis nr (...) (OSNAPiUS 1999, nr 6, poz. 197), SN podniósł, że: „Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności odszkodowawczej (art. 24 § 1 k.c.) za skutki postępowania karnego, które zostało przeprowadzone w związku z zawiadomieniem o przestępstwie popełnionym przez pracownika, wywołanego dokonaniem przez pracodawcę zawiadomieniem”);

Brak bezprawności w zachowaniu pracodawcy, który nie ujawnia swych podejrzeń o popełnienie przestępstwa w czynnościach z zakresu stosunków pracy (wobec osób trzecich) natomiast korzysta z uprawnienia do zgłoszenia podejrzenia o popełnienie przestępstwa do właściwego organu./tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2010 r. II PK 206/09, LEX nr 577692/. Sporządzenie i złożenie do akt osobowych pracownika notatki o jego zachowaniu, będące wynikiem ustalenia przyczyn powstania konfliktu pomiędzy pracownikami, nie może być uznane za bezprawne naruszenie dobra osobistego pracownika./Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2002 r. I PKN 249/01, OSNP 2004/7/118/

Do okoliczności wyłączających bezprawność naruszenia dóbr osobistych na ogół zalicza się: 1) działanie w ramach porządku prawnego, tj. działanie dozwolone przez obowiązujące przepisy prawa, 2) wykonywanie prawa podmiotowego, 3) zgodę pokrzywdzonego (ale z zastrzeżeniem uchylenia jej skuteczności w niektórych przypadkach) oraz 4) działanie w obronie uzasadnionego interesu. /por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 19 października 1989 r., II CR 419/89, LexisNexis nr (...) (OSP 1990, nr 11-12, poz. 377).

Do zasądzenia zarówno zadośćuczynienia, jak i świadczenia na cel społeczny nie wystarczy ustalenie bezprawności naruszenia (zagrożenia) dobra osobistego, ale konieczne jest ustalenie działania zawinionego (choćby winy nieumyślnej w najlżejszej postaci) /por. uchwałę SN z 19 czerwca 2007 r., III CZP 54/2007, LexisNexis nr (...) (OSNC-ZD 2008, nr B oraz uchwałę składu 7 sędziów z 9 września 2008 r., III CZP 31/2008, LexisNexis nr (...) (OSNC 2009, nr 3, poz. 36).

Jeżeli chodzi o przesłanki odpowiedzialności na podstawie art. 448 k.c., to bezsporne jest, że należy do nich zaliczyć naruszenie dobra osobistego powodujące szkodę niemajątkową oraz związek przyczynowy między tym czynem a szkodą niemajątkową spowodowaną naruszeniem dobra osobistego.

Powódka podnosiła, iż poprzez nierównie traktowanie w zatrudnieniu zostały naruszone jej dobra w postaci godności i wносиła o zobowiązanie pozwanego do złożenia oświadczenia o treści przez nią wskazanej.

Jednakże przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło zarzutów, które pod adresem przełożonej kierowała powódka, stanowią one jedynie subiektywną ocenę powódki zaistniałych zdarzeń, jako naruszających jej dobra osobiste.

W ocenie Sądu nie doszło do naruszenia dóbr osobistych w postaci godności powódki na skutek działań pracodawcy (nierównego traktowania w zatrudnieniu), nadto podjęte działania nie miały bezprawnego charakteru.

Powódka od 26 października 2017 r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego, w żaden jednak sposób nie wykazała, by powyższe zwolnienie miało jakikolwiek związek z pracą.

Reasumując pracodawca działał w granicach prawa, w interesie społecznym, o naruszeniu (zagrożeniu naruszenia) dobra osobistego nie mogą decydować subiektywne odczucia powódki, brak dowodu, by działania pozwanego wpłynęły na naruszenie godności powódki.

Mając powyższe na uwadze powództwo o naruszenie dóbr osobistych podlegało oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z rozporządzeniem MS z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2018 poz. 265 ze zm.) - § 2 pkt 5 w zw. z §9 ust. 1 pkt 2 i §9 ust. 1 pkt 3.

## ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikom stron.

29 I 2020 roku.