

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 lutego 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa S. M. przeciwko Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej w W. o odszkodowanie i zadośćuczynienie umorzył postępowanie w zakresie kwoty 8.552,47 zł (pkt 1 wyroku); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 3.180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu następujące ustalenia faktyczne.

S. M. był zatrudniony w spółce Poczta Polska Spółka Akcyjna w okresie od dnia 10 września 2003 roku do dnia 31 stycznia 2013 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 października 2004 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Powód od dnia 10 września 2003 roku był zatrudniony na stanowisku radcy – stanowisko ds. koordynacji sprzedaży usług finansowych w Państwowym Przedsiębiorstwie Użyteczności Publicznej Poczta Polska w Rejonowym Urzędzie Poczty w K. w D. Sprzedaży Usług (...). Powód cieszył się dobrą opinią wśród pracowników. Od dnia 1 września 2009 roku Państwowe Przedsiębiorstwo Użyteczności Publicznej Poczta Polska zostało przekształcone w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa pod firmą Poczta Polska Spółka Akcyjna.

Z dniem 1 stycznia 2011 roku S. M. został objęty Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla (...) Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej zawartym w dniu 13 września 2010 roku. Powód zapoznał się z wewnętrzną polityką przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w pozwanej spółce. Od dnia 1 lipca 2011 roku w pozwanej spółce wprowadzono zmiany w strukturze organizacyjnej. Zgodnie z nimi w Biurze Usług (...), samodzielnej komórce organizacyjnej Centrali Poczty Polskiej S.A. wyodrębniono:

- 1) D. Sprzedaży i Koordynacji Usług,
- 2) D. Sprzedaży Usług (...),
- 3) (...) D. Sprzedaży i Koordynacji Usług,
- 4) stanowisko kierownika wieloosobowego stanowiska pracy ds. sprzedaży usług bankowych i ubezpieczeniowych,
- 5) menadżera Usług (...),
- 6) wieloosobowe stanowisko pracy ds. marketingu,
- 7) jednoosobowe stanowisko pracy – Sekretariat. ((Regulamin Organizacyjny 71-89)

Przy zmianie struktur, jeżeli zmieniany jest układ zbiorowy pracy, poziom wynagrodzeń na nowo tworzone stanowiska jest zawsze konsultowany i negocjowany ze przedstawicielami związków zawodowych. Jeżeli regulamin wynagradzania pozostaje bez zmian, takich negocjacji się nie prowadzi. W wyniku zmian organizacyjnych Biuro Usług (...) pozwanej spółki zostało podzielone na dwa obszary. W pierwszym były tradycyjne usługi pocztowe, w drugim usługi bankowo ubezpieczeniowe – nowy sektor działalności. Powód pracował w tym drugim obszarze. Struktura Biura Usług (...) przewidywała 10 Regionalnych D. Sprzedaży Usług (...) w siedzibach: W., Ł., P., S., G., O., L., K., K., W..

W dniach 27-28 czerwca 2011 roku pozwana przeprowadzała rekrutacje na stanowisko Koordynatorów usług finansowych, usług wpłata na rachunek bankowy, usług przekaz pocztowy, usług express pieniężny oraz Rejonowych Menadżerów Usług (...). Rekrutacja na stanowisko koordynatorów przeprowadził (...) Menadżer Sprzedaży i

Koordynacji Usług wspólnie z pracownikiem właściwego (...), natomiast na stanowisko Rejonowych Menadżerów Usług (...) przeprowadził (...) Menadżer Sprzedaży. Proces rekrutacyjny polegał na tym że osoby kandydujące na różne stanowiska składały swoje dokumenty aplikacyjne, określały jakim stanowiskiem są zainteresowane. O wolnych stanowiskach dowiadują się z ogłoszeń rekrutacyjnych, które publikowane są w wewnętrznej sieci Intranet, w przypadku rekrutacji zewnętrznych ogłoszenia są publikowane w internecie i za pomocą zewnętrznych portali rekrutacyjnych. Po ogłoszeniu pracownicy zainteresowani przesyłają dokumenty, po czym te dokumenty są weryfikowane i osoby wybrane na podstawie dokumentów zgłoszeniowych zapraszane są do wykonania zadań indywidualnych, grupowych, w zależności od stanowiska, przeprowadzane są również wywiady z rekruterami. Na tej podstawie rekruterzy decydują o tym, którzy kandydaci są rekomendowani do zajęcia określonych stanowisk i przekazują te informacje osobom zlecającym rekrutację, czyli przyszłym przełożonym. Może mieć miejsce kolejny etap rekrutacji, czyli rozmowy z przyszłym przełożonym i po tym etapie są wybierani kandydaci do zajęcia stanowiska. Na stanowiska koordynatora rekrutacja prowadzona jest przez kierownika regionalnego działu sprzedaży i promocji usług wspólnie z pracownikiem właściwego (...), na stanowisko rejonowego menadżera sprzedaży usług bankowych i ubezpieczeń podobnie regionalny menadżer sprzedaży usług bankowych wspólnie z pracownikiem właściwego (...).

Powód w czerwcu 2011 roku przystąpił do rekrutacji na stanowisko Kierownika Wieloosobowego S. Pracy - (...) Menadżera Sprzedaży Usług (...) w Biurze Usług (...) Poczty Polskiej S.A w Regionie (...). Rozmowy rekrutacyjne przeprowadzała M. B. (1), kierownik do spraw wsparcia sprzedaży usług bankowych i ubezpieczeniowych. Podczas rozmowy rekrutacyjnej nie było informacji o wysokości wynagrodzenia, a wyłącznie o zakresie obowiązków. Nie ustalano również kwestii relokacji powoda z dotychczasowego miejsca zamieszkania i dojazdów do nowego miejsca pracy. Powód złożył również aplikację na stanowisko Rejonowego Menadżera Sprzedaży Usług (...) w Biurze Usług (...) Poczty Polskiej S.A w K.. Odnośnie rekrutacji na drugie stanowisko w K. nie otrzymał informacji zwrotnej.

Podejmując decyzję o aplikowaniu na stanowisko Kierownika Wieloosobowego S. Pracy - (...) Menadżera Sprzedaży Usług (...) w Biurze Usług (...) Poczty Polskiej S.A w Regionie (...) powód w dniu 1 czerwca 2011 roku wypełnił kwestionariusz alokacyjny w którym wskazał, iż jest zainteresowany zmianą miejsca świadczenia pracy z jednocześnie wydłużonym dojazdem do miejsca pracy i miejscem pracy obejmującym określony obszar np. 3, 4 powiaty, gdzie dojazd do miejsca pracy jest kosztem pracownika.

Rekrutacja miała formę dwuetapową. Powód pozytywnie przeszedł oba etapy. Stanowisko w Regionie (...) zostało jednak powierzone P. M. (1). Ze względu na dobre wyniki rekrutacji powodowi zaproponowano stanowisko Kierownika Wieloosobowego S. Pracy - (...) Menadżera Sprzedaży Usług (...) w Biurze Usług (...) Poczty Polskiej S.A. w Regionie Ł.. Powód przystał na propozycję. Po przeprowadzonej rekrutacji w 2011 roku P. M. (1) częściowo wykonywał pracę w miejscu swojego zamieszkania, nie uzyskał na to oficjalnej zgody pracodawcy.

Z osobami, które pozytywnie przeszły drugi etap na stanowiska Regionalnych Menadżerów Sprzedaży w lipcu 2011 roku odbyło się spotkanie, gdzie zaprezentowano strukturę regionu, organizację stanowiska oraz przedstawiono wysokość wynagrodzenia na tych stanowiskach. Przed 2011 rokiem były 62 oddziały rejonowe, zajmujące się zarówno tradycyjnymi usługami pocztowymi jak i usługami dodatkowymi. W każdym rejonie był dział sprzedaży usług finansowych i w tym dziale był zatrudniony kierownik i inni pracownicy, których było od 3 do 6. Po zmianie część z tych pracowników miała przejść do nowych struktur Biura Usług (...), których organizacją zajmowała się dyrektor Biura Usług (...). W zakresie wynagrodzeń dysponowała ona budżetem składającym się z sumy dotychczasowych wynagrodzeń pracowników, którzy w wyniku rekrutacji mieli przejść do Biura Usług (...) zarówno w zakresie obszaru bankowo ubezpieczeniowego jak i tradycyjnych usług pocztowych. Wynagrodzenia tych pracowników były bardzo zróżnicowane. Mając do dyspozycji określoną kwotę dyrektor N. wyliczyła średnie wynagrodzenie, dzieląc wysokość tego budżetu przez ilość pracowników mających być zatrudnionych w danej grupie stanowisk np. regionalnych menadżerów sprzedaży czy rejonowych menadżerów sprzedaży. W. zadań dla tych stanowisk spowodowało wyrównanie wynagrodzenia dla tych pracowników.

Z dniem 1 lipca 2011 roku S. M. objął stanowisko Kierownika Wieloosobowego S. Pracy - (...) Menadżera Sprzedaży Usług (...) w Biurze Usług (...) Poczty Polskiej S.A. (...) zasadnicze powoda zostało zaszeregowane według 14 kategorii

zaszeregowania w kwocie 3.200 zł, został mu przydzielony dodatek funkcyjny według 5 szczebla w kwocie 100 zł miesięcznie. Miejszem świadczenia pracy powoda była Ł.. Powód wystąpił do pracodawcy o wyrażenia zgody na wynajem lokalu mieszkalnego położonego w Ł., w odpowiedzi Centrum (...) w Ł. poinformował powoda pismem z dnia 23 września 2011 roku, iż wymagane jest przeprowadzenie procedury przetargowej a warunki uczestnictwa w przetargu są jednakowe dla wszystkich i nie przewidują preferencji dla pracowników poczty. Natomiast przydział pokoju gościnnego odbywa się na ogólnych warunkach, pokój gościnny znajdujący się w zasobach był objęty umową użyczenia do 18 stycznia 2012 roku.

Powód zawarł z pozwanym w dniu 9 września 2011 roku umowę o używanie pojazdu osobowego marki F. (...) o nr rejestracyjnym (...). Powód wyraził tym zgodę na używanie pojazdu do celów służbowych zgodnie z jego przeznaczeniem. Poczta Polska pokrywała koszty użycia pojazdu do celów służbowych według obowiązujących w Poczcie Polskiej stawek za 1 km przebiegu.

Do zakresu czynności S. M. należało w szczególności:

- 1) realizowanie planów sprzedaży i przychodu w minimum 100% w zakresie usług bankowych i ubezpieczeniowych,
- 2) opracowywanie krótko- i długoterminowych strategii sprzedaży w obszarze działania regionu,
- 3) opracowywanie i monitoring celów w zakresie sprzedaży w obszarze działania regionu,
- 4) kontrola realizacji planów sprzedaży,
- 5) analiza raportów sprzedaży i rozliczenie podległych Menedżerów Usług (...) z wykonanych zadań,
- 6) bezpośrednie zarządzanie Menedżerami Usług (...),
- 7) współpraca z Menedżerami Sprzedaży (poziom centralny) w zakresie realizacji planów sprzedaży,
- 8) ścisła współpraca z kadrą kierowniczą wyższego szczebla (...) w zakresie realizacji planów sprzedaży,
- 9) monitorowanie efektywności poszczególnych rejonów sprzedaży,
- 10) opracowywanie i wdrażanie programów wspierających realizację planów sprzedaży,
- 11) monitorowanie stanu wiedzy produktowej i sprzedażowej podległych pracowników regionu,
- 12) uczestnictwo w budowaniu programów marketingowych oraz wdrażaniu akcji promocyjnych w sieci sprzedaży,
- 13) opracowywanie raportów i analiz sprzedaży na zlecenie przełożonych,
- 14) realizowanie spraw kadrowych zgodnie z polityką kadrową Poczty Polskiej S.A. oraz dokonywanie oceny podległych pracowników,
- 15) współudział w przygotowywaniu projektów regulaminów/procedur/wytycznych sprzedażowych dla sprzedaży usług bankowych i ubezpieczeniowych,
- 16) współpraca z podmiotami zewnętrznymi w zakresie wsparcia sprzedaży usług bankowych i ubezpieczeniowych,
- 17) współudział w przygotowywaniu specyfikacji funkcjonalnej systemów do obsługi usług bankowych i ubezpieczeniowych,

18) wdrożenie usług bankowych i ubezpieczeniowych z uwzględnieniem procesów technologicznych, rozliczeniowych, logistycznych, szkoleniowych, marketingowych w wyznaczonym regionie sprzedaży,

19) nadzór nad jakością świadczonych usług bankowych i ubezpieczeniowych w wyznaczonym regionie,

20) przeprowadzanie kontroli funkcjonalnych z zakresu stanowiska pracy,

21) współdziałanie w opracowywaniu zasad współpracy z innymi jednostkami organizacyjnymi Poczty Polskiej S.A. w zakresie usług bankowych i ubezpieczeniowych,

22) wykonywanie innych czynności zleconych przez przełożonych.

Zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy z dnia 13 września 2010 roku zaszeregowanie pracowników do odpowiedniej kategorii wynagrodzenia zasadniczego następuje na podstawie tabeli stanowisk, zaszeregowania oraz wymagań kwalifikacyjnych stanowiący załącznik Układu. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego w ramach stawek przewidzianych dla danego stanowiska strony ustalają w umowie o pracę, przy czym decyzję o przeszerogowaniu lub awansowaniu pracownika podejmuje pracodawca w oparciu o ocenę pracy pracownika dokonaną przez bezpośredniego przełożonego z zachowaniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, biorąc pod uwagę kwalifikację zawodową, praktykę oraz doświadczenie zawodowe pracownika. Pracownik może być przeszerogowany w ramach wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska. Zgodnie z art. 13 pracownikom na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny. Tabele stawek dodatku określa załącznik nr 4 do Układu. Dodatek funkcyjny nie przysługuje za okresy: niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, w których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia oraz w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz inne okresy niewykonywania pracy, w których pracownikowi przysługują świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego (zasiłek chorobowy, opiekuńczy, macierzyński).

Zgodnie z tabelą stanowisk, zaszeregowania oraz wymagań kwalifikacyjnych pracowników Poczty Polskiej stanowisko Kierownika Wielosobowego S. Pracy w Centrali PP w pozwanym zakładzie pracy wymaga wyższego wykształcenia, 6 lat pracy zawodowej w danej dziedzinie oraz wymaga doskonalenia zawodowego dla kadry kierowniczej. Stanowisko to można zaszeregować do kategorii wynagrodzenia zasadniczego 14-16.

Kategoria zaszeregowania powoda była zgodna z punktem 10 lit. b Załącznika nr 3 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy - Tabela S., zaszeregowania oraz wymagań kwalifikacyjnych pracowników Poczty Polskiej oraz z Tabelą miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1 do Układu. Zgodnie z powołanymi regulacjami w kategorii zaszeregowania powoda obowiązywało wynagrodzenie wg stawki miesięcznej od 1.300 do 4.900 zł.

Zgodnie z tabelą szczebli dodatku funkcyjnego na stanowiskach kierowniczych Kierownik Wielosobowego stanowiska Pracy w Centrali PP znajduje się na szczeblu 5. Tabela stawek dodatku funkcyjnego na stanowiskach kierowniczych wskazuje, iż zgodnie z szczeblem 5 wysokość maksymalnego dodatku może wynosić 1.140 zł.

Regulamin premiowania stanowi, iż premia zadaniowa obowiązuje pracowników Poczty Polskiej zatrudnionych na stanowiskach kierowników komórek regionalnych jednostek organizacyjnych o ogólnopolskim zasięgu działania, które nie posiadają jednostek o okręgowym i rejonowym zasięgu działania.

W okresie od 1 lipca do 31 maja 2012 roku na stanowisku Kierownika Wielosobowego S. Pracy - (...) Menadżer Sprzedaży Usług (...) w Biurze Usług (...) Poczty Polskiej S.A. wynagrodzenie w poszczególnych regionach kształtowało się następująco: w G. stanowisko obsadzone było od 1 listopada 2011 roku (wcześniej był wakat) wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 3200 zł dodatek funkcyjny wynosił 300 zł, premia kwartalna zadaniowa 2015,37 zł. W K. wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 3200 zł dodatek funkcyjny wynosił 200 zł premia kwartalna zadaniowa 2500 zł. We W. wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 3200 zł dodatek funkcyjny wynosił 100 zł premia kwartalna

zadaniowa 1558,02 zł. W K. wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 3200 zł dodatek funkcyjny wynosił 300 zł , premia kwartalna zadaniowa 1551,84 zł. W L. wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 3200 zł dodatek funkcyjny wynosił 300 zł. W P. wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 3200 zł dodatek funkcyjny wynosił 300 zł premia kwartalna zadaniowa 4736 zł. W W. - od 1 sierpnia 2011 roku wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 3300 zł dodatek funkcyjny wynosił 300 zł. W S. - od 31 grudnia 2011 roku (wcześniej wakaty) wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 5800 zł dodatek funkcyjny wynosił 200 zł premia kwartalna 500 zł.

Na stanowisko regionalnego menagera sprzedaży w S. przeprowadzono kilka rekrutacji, które skończyły się niepowodzeniem. W ostateczności zatrudniono na to stanowisko osobę spoza pozwanej spółki z konkurencyjnej instytucji finansowej, posiadającą, duże doświadczenie w sprzedaży produktów finansowych, której wynagrodzenie zostało wynegocjowane, ponieważ pozwana spółka była zainteresowana obsadą wolnego etatu.

Różnica w wysokości dodatku funkcyjnego uzależniona była od liczby podległych rejonowych menadżerów sprzedaży. W regionach gdzie zatrudniano do 5 pracowników przysługiwał dodatek w wysokości 100 zł tam gdzie zatrudniano od 5 do 9 pracowników dodatek wynosił 200-300 zł. Region Ł. miał 5 rejonów.

Zgodnie z § 11 Regulaminu Organizacyjnego obowiązującego od lipca 2011 roku do zakresu działania kierownika wieloosobowego stanowiska pracy ds. sprzedaży usług bankowych i ubezpieczeniowych (zajmowanego przez powoda) należało w szczególności:

- 1) współudział w opracowywaniu projektów planów sprzedaży usług bankowych i ubezpieczeniowych oraz nadzór nad ich realizacją w wyznaczonym regionie sprzedaży,
- 2) monitorowanie, analiza oraz ocena wykonania planów sprzedaży przez podległy zespół (...),
- 3) nadzór nad procesami sprzedaży usług bankowych i ubezpieczeniowych, w tym w kontekście efektywności ekonomicznej (rentowności usług),
- 4) inicjowanie działań zmierzających do poprawy rentowności usług bankowych i ubezpieczeniowych,
- 5) współudział w przygotowywaniu projektów regulaminów/procedur/wytycznych sprzedażowych dla sprzedaży usług bankowych i ubezpieczeniowych,
- 6) współpraca z podmiotami zewnętrznymi w zakresie wsparcia sprzedaży usług bankowych i ubezpieczeniowych,
- 7) wnioskowanie do D. Sprzedaży Usług (...) o modyfikację oferty usługowej z uwzględnieniem zapotrzebowania rynku, możliwości technologicznych Spółki oraz efektywności ekonomicznej usług, W oparciu o przeprowadzoną analizę we współpracy z innymi jednostkami organizacyjnymi Spółki,
- 8) współudział w przygotowywaniu specyfikacji funkcjonalnej systemów do obsługi usług bankowych i ubezpieczeniowych,
- 9) wdrażanie usług bankowych i ubezpieczeniowych z uwzględnieniem procesów technologicznych, rozliczeniowych, logistycznych, szkoleniowych, marketingowych,
- 10) nadzór nad jakością świadczonych usług bankowych i ubezpieczeniowych i przeprowadzanie kontroli funkcjonalnych z zakresu stanowiska pracy,
- 11) współudział w opracowywaniu zasad współpracy z innymi jednostkami organizacyjnymi spółki w zakresie usług bankowych i ubezpieczeniowych,

- 12) prowadzenie analiz i opracowywanie wymaganej sprawozdawczości,
- 13) zlecenie do CP zadań w zakresie sprzedaży usług bankowych i ubezpieczeniowych,
- 14) wykonywanie innych czynności zleconych przez Dyrektora Biura.

W strukturze organizacyjnej Biura Usług (...) znajdowała się również komórka organizacyjna pod nazwą (...) D. Sprzedaży i Koordynacji Usług

Do jej zakresu działania należało w szczególności:

- 1) współdziałanie w opracowywaniu projektów planów sprzedaży usług finansowych i przekazu pocztowego oraz nadzór nad ich realizacją na wyznaczonym terenie działania,
- 2) monitorowanie, analiza oraz ocena wykonania planów sprzedaży nadzorowanych usług w wyznaczonym regionie sprzedaży,
- 3) nadzór nad procesami sprzedaży usług finansowych,
- 4) współdziałanie w przygotowywaniu projektów regulaminów świadczenia usług finansowych,
- 5) przygotowywanie projektów lokalnych umów z podmiotami zewnętrznymi oraz nadzór nad realizacją umów w zakresie usług finansowych,
- 6) współpraca z podmiotami zewnętrznymi w zakresie nadzorowanych usług,
- 7) wnioskowanie o modyfikację oferty usługowej z uwzględnieniem zapotrzebowania rynku, możliwości technologicznych Spółki oraz efektywności ekonomicznej usług, w oparciu o przeprowadzoną analizę we współpracy z innymi jednostkami organizacyjnymi Spółki.,
- 8) współdziałanie w przygotowywaniu specyfikacji funkcjonalnej systemów do obsługi nadzorowanych usług finansowych,
- 9) wdrażanie usług finansowych z uwzględnieniem procesów technologicznych, rozliczeniowych, logistycznych, szkoleniowych, marketingowych,
- 10) nadzór nad jakością świadczonych usług finansowych i przeprowadzanie kontroli funkcjonalnych z zakresu merytorycznego komórki,
- 11) przeprowadzanie szkoleń/instruktaży dla pracowników UP w zakresie nadzorowanych usług
- 12) inicjowanie działań zmierzających do poprawy rentowności realizowanych usług,
- 13) współdziałanie w opracowywaniu procedur współpracy z innymi jednostkami organizacyjnymi spółki w zakresie usług finansowych,
- 14) prowadzenie analiz i opracowywanie wymaganej sprawozdawczości z zakresu merytorycznego komórki,
- 15) zlecenie do CP zadań W zakresie sprzedaży usług finansowych,
- 16) wykonywanie innych czynności zleconych przez przełożonego.

Wynagrodzenie zasadnicze na stanowisku Kierownika (...) D. Sprzedaży i Koordynacji Usług w Biurze Usług (...) Poczty Polskiej S.A. wg 17 kategorii zaszerogowana wynosiło 4.150 zł dodatek funkcyjny 700 zł.

Poziom wynagrodzeń w regionalnych działach sprzedaży był wyższy, ponieważ obszar ten zajmował się sprzedażą tradycyjnych usług pocztowych, a ich ilość była większa niż ilość usług bankowo ubezpieczeniowych. Kierownicy (...)ów nadzorowali sprzedaż około 14 usług podczas gdy w dziale bankowym i w ubezpieczeniach usług było 4-5. Kierownicy (...)ów ponosili nadto większą odpowiedzialność za generowanie przychodu. W tradycyjnych usługach wysokość przychodu kształtowała się na poziomie około 900 milionów podczas, gdy w obszarze bankowo ubezpieczeniowym około 300 milionów.

Zakres zadań i odpowiedzialności na stanowisku zajmowanym przez powoda i stanowisku rejonowego menadżera sprzedaży był różny. Do zadań regionalnego menagera sprzedaży należał nadzór nad sprzedażą na obszarze regionu, regionalny menager nadzorował sprzedaż kilku rejonów. Rejonowy menager współpracował bezpośrednio z placówkami pocztowymi i sprzedawcami, a regionalny menager z menagerami rejonowymi.

W Regionie (...) powód zarządzał 4 osobami. Kierownik (...)u w Ł. zarządzał 4 osobami w biurze, poza biurem nie miał osób do zarządzania.

Ustalaniem stopnia realizacji planów sprzedaży stanowiącym podstawę do wypłaty kwartalnej premii zadaniowej regionalnych menadżerów sprzedaży zajmowała się M. B. (1) kierownik do spraw wsparcia sprzedaży. Do wyliczenia premii uwzględniano sprzedaż każdego z produktów dla danego regionu przypisywano mu ściśle określoną wagę i wyliczano średnią arytmetyczną realizacji planu.

W 2012 roku ze względu na kolejną zmianę struktury organizacyjnej kierownicy mieli zadanie wybrać pracowników do nowych komórek organizacyjnych z pracowników zatrudnionych rok wcześniej w Biurze Usług (...) w wyniku rekrutacji uproszczonej. Powód nie został wybrany do tej struktury, ponieważ był na zwolnieniu lekarskim. Nie było możliwości, aby pracownik pozostał w starej strukturze bo te struktury były likwidowane i pracownikowi byłoby zaproponowane nowe stanowisko po stawieniu się do pracy po okresie nieobecności. Nieobecność powoda była główną przyczyną tego, że powód nie został uwzględniony w procesie rekrutacji.

Dyrektorami regionalnymi, zostały osoby, które jednocześnie pełniły to samo stanowisko po stronie Banku (...). Pozwana spółka chciała uzyskać synergii, w ramach grupy kapitałowej. Dyrektorzy z Banku (...), wzięli udział w uproszczonej rekrutacji, na stanowiska dyrektorów po stronie Poczty Polskiej. R. nie mieli wiedzy czy potencjalni zainteresowani znajdują się na zwolnieniach lekarskich ponieważ nie mają dostępu do tego typu dokumentów kadrowych. Dokumenty dotyczące rekrutacji to są dokumenty niearchiwizowane, kategorii B, C, podlegają zniszczeniu miesiąc lub najpóźniej 2 lata po zakończeniu procesu rekrutacji. Od 1 czerwca 2012 roku, w związku z likwidacją stanowiska (...) Menadżera Sprzedaży Usług (...), pracownicy zatrudnieni na tym stanowisku zostali przeniesieni na inne stanowiska u pozwanej, specjalisty, Zastępcy Dyrektora Regionalnego, Dyrektora Regionalnego, z innymi - niż dotychczasowe - zakresami obowiązków i odpowiedzialności. Zmiany wynagrodzeń w Biurze Usług (...) były związane z powierzeniem pracownikom nowych zadań. Pracownicy zgłaszali wówczas swoją gotowość do uczestnictwa w procesach rekrutacyjnych. Powód przebywał wówczas na zwolnieniu lekarskim i nie zgłosił swojej gotowości do uczestnictwa w procesach rekrutacyjnych.

W 2012 roku w postępowaniu rekrutacyjnym brała udział B. G., która od maja do października 2012 roku była na zwolnieniu lekarskim. Informacje o rekrutacji B. G. powzięła przed udaniem się na zwolnienie z wewnętrznej sieci Intranet, a następnie wysłała aplikację na interesujące ją stanowisko.

Dział (...) Kadrowej i Płacowej pismem z dnia 18 listopada 2011 roku zwrócił się do Dyrektorów Biura Centralnego, Dyrektorów Centralnych oraz Kierowników Centralnego Poziomu (...) z prośbą o wypełnienie planów urlopów wypoczynkowych. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym czasem pracy, wymiarze godzinowych, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Pracownik wypełnia plan urlopów, który następnie musi zostać zatwierdzony przez kierownika komórki organizacyjnej oraz Dyrektora Biura/Centrum, dopiero wówczas jest on przesyłany do Kadr w terminie do 31 grudnia

2011 roku. Wskazano również, iż zaległy urlop z 2011 roku należy wykorzystać w nieprzekraczalnym terminie do 31 marca 2012 roku.

Powód był nieobecny w pracy w terminie:

- od dnia 24 listopada 2011 roku do dnia 16 marca 2012 roku – ze względu na zwolnienie lekarskie,
- od dnia 19 marca 2012 roku do dnia 26 marca 2012 roku – ze względu na zaległy urlop wypoczynkowy,
- od dnia 26 marca 2012 roku do dnia 6 września 2012 roku – ze względu na zwolnienie lekarskie,
- od dnia 7 września 2012 roku do dnia 24 października 2012 roku – ze względu na zaległy urlop wypoczynkowy,
- od dnia 25 października 2012 roku do dnia 10 listopada 2012 roku – ze względu na urlop wypoczynkowy,
- od dnia 11 listopada 2012 roku o dnia 31 stycznia 2013 roku – ze względu na niezdolność do pracy podczas której pobierał świadczenie rehabilitacyjne.

Powód e-mailem z dnia 14 marca 2012 roku zwrócił się do M. B. (1) z wnioskiem o udzielenie zaległego urlopu za rok 2011 po zakończeniu zwolnienia lekarskiego. W odpowiedzi I. W. wskazała, iż nie wyraża zgody, gdyż nie otrzymała wniosku powoda o urlop oraz informacji o terminie przebywania na zwolnieniu lekarskim. Powód pismem z dnia 4 czerwca 2012 roku wniósł o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w terminie od dnia 1 czerwca 2012 roku do dnia 21 czerwca 2012 roku oraz w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim wniósł o udzielenie urlopu wypoczynkowego po zakończeniu zwolnienia lekarskiego. Następnie pismem z dnia 19 lipca 2012 roku ponownie wniósł o udzielenie mu urlopu w wskazanych terminach, a ponadto wystąpił o udzielenie mu urlopu okolicznościowego.

Pismem z dnia 12 września 2012 roku wystąpił wobec nieudzielenia mu urlopu w roku 2011 i w marcu 2012 roku o udzielenie mu zaległego urlopu z 2011 roku po zakończeniu urlopu wypoczynkowego od dnia 5 października 2012 roku w wymiarze zaległych i niewykorzystanych 15 dni.

Powód w 2006 roku ukończył studia na kierunku zarządzanie i marketing na Wydziale Organizacji i (...) w Ł. w 2007 roku studia podyplomowe na kierunku prawa ubezpieczeń społecznych i gospodarczych na Wydziale Prawa i Administracji (...), w 2009 roku podjął studia podyplomowe w wyższej Szkole (...) w G. oraz studia doktoranckie na kierunku ekonomia przy Uniwersytecie Ekonomicznym w P. w 2010 roku, studia podyplomowe kierunku bankowość przy Uniwersytecie Ekonomicznym w P..

M. B. (1) w dniu 6 lipca 2007 roku uzyskała tytuł zawodowy licencjata, natomiast w dniu 5 lipca 2012 roku tytuł magistra.

Pismem z dnia 10 kwietnia 2013 roku skierowanym do Dyrektora Regionalnego Ośrodka Doradztwa (...) Poczty Polskiej S.A. powód wskazał, iż jest dyskryminowany poprzez niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego na stanowisku Kierownika (...) Menadżera Usług (...).

Wynagrodzenie powoda liczone jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop wynosi 4.239,91 zł.

W Biurze Usług (...) w okresie od 1 sierpnia 2011 roku do 30 stycznia 2013 roku na stanowiskach równorzędnych do stanowiska powoda wysokość wynagrodzenia zasadniczego i dodatków funkcyjnych była co do zasady wyższa aniżeli wynagrodzenie powoda.

Zakres czynności kierowników w Centrali Biura Usług (...) był odmienny od zakresu czynności regionalnego menagera sprzedaży.

Kierownik D. Sprzedaży Usług (...) w Centrali pozwanej spółki otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze wg 17 kategorii zaszerogowania w kwocie 4.500 zł z dodatkiem funkcyjnym w wysokości 800 zł miesięcznie.

Do szczegółowego zakresu obowiązków na tym stanowisku należało

- odpowiedzialność za realizację planów sprzedaży ustalonych dla obszaru działania (...) w wysokości minimum 100%,
- prowadzenie nadzoru nad prawidłową i terminową realizacją zadań D.,
- ustaleni wspólnie z właściwymi Dyrektorami (...) plany sprzedaży usług finansowych dla Urzędów Poczтовых,
- współpraca z Kierownictwem (...), Naczelnikami UP oraz kierownikiem i pracownikami D. Sprzedaży i Koordynacji Usług Biura Usług (...) w celu realizacji ustalonych celów,
- monitorowanie wyników sprzedaży usług finansowych, inicjuje oraz prowadzenie działania zmierzające do poprawy wyników sprzedaży usług,
- monitorowanie rynku lokalnego pod kątem pozyskiwania Kontrahentów,
- prowadzenie rozmów handlowych z Kontrahentami,
- podpisywanie umowy z Kontrahentami zgodnie z udzielonym pełnomocnictwem,
- podejmowanie działań związane z właściwą jakością świadczonych usług,
- podejmowanie działań eliminujące usterki i nieprawidłowości popełniane przez właściwe jednostki organizacyjne,
- załatwianie spraw kadrowe zgodnie z polityką kadrową Poczty Polskiej S.A. oraz dokonuje oceny podległych pracowników, '
- opiniowanie projektów umów i zasady realizacji nowych usług finansowych,
- nadzorowanie wdrażania nowych usług finansowych na określonym obszarze,
- opracowanie wg potrzeb analizy, prezentacje oraz inne opracowania,
- udział w powoływanych projektach, zespołach, organizowanych naradach.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powoda nie było zasadne i podlegało oddaleniu.

Sąd I instancji wskazał, że powód ostatecznie domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 43.700 zł z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, 4000,00 zł w zakresie dodatku funkcyjnego oraz kwoty 2.290 zł zadośćuczynienia z tytułu dyskryminacji i utraty zdrowia, zamiennie stosując również określenie „mobbingu”. Jako kryterium dyskryminacyjne wskazuje zaś swojej wysokiej wykształcenie.

W części w jakiej powód cofnął pozew ze zrzeczeniem się roszczenia nastąpiło umorzenie postępowania.

Przechodząc do merytorycznej części powództwa Sąd Rejonowy odnosząc się do dyspozycji art. 18^{3a} k.p., art. 18^{3a} §3 i §4 k.p., art. 18^{3b}, art. 18^{3a} §1, art. 12² k.p., art. 11² k.p., art. 11³ k.p. art. 9 i 18 k.p., art. 77¹ k.p., art. 77² k.p., art. 29 § 1 k.p., art. 262 § 2 pkt 1 k.p. oraz art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. wskazał, że w niniejszej sprawie brak jest podstaw do uznania, aby strona pozwana stosowała niedozwolone kryteria dyferencjacji sytuacji pracowniczej powoda i innych

pracowników. W ocenie Sądu u podstaw roszczeń S. M. leży subiektywne poczucie niedoceny wysokich kwalifikacji i niezatrudnienie na adekwatnym do wykształcenia wysokim stanowisku kierowniczym z odpowiednim poziomem wynagrodzenia. Sąd podkreślił, iż powód nigdy nie aplikował na stanowiska kierownicze w centrali Centrum Poczty Polskiej w Biurze Usług (...), a jedynie na stanowiska kierownika regionalnego. Odnośnie natomiast rekrutacji na to stanowisko, w której udział, jak twierdzi powód uniemożliwił mu ubieganie się o inne atrakcyjniejsze i lepiej wynagradzane stanowiska wewnętrzne i zewnętrzne Sąd I instancji wskazał, iż wybór ścieżki kariery jest ryzykiem każdego pracownika, nie należy jednak w jego ostatecznym i niezadawalającym rezultacie upatrywać elementów dyskryminacyjnych ze strony pracodawcy.

Sąd podkreślił, że powszechną praktyką wśród pracodawców jest to, iż podczas rozmów kwalifikacyjnych następuje jedynie weryfikacja umiejętności i kompetencji potencjalnych kandydatów a rozmowy na temat szczegółowych warunków zatrudnienia (w tym wynagrodzenia) mają miejsce dopiero na etapie wyłonienia odpowiedniego pracownika. Wcześniejsze ujawnienie tego typu informacji mogłoby narazić rekrutera na zarzut ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa. Taka też sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie kiedy to kandydaci wyłonieni po pokonaniu dwuetapowej procedury zostali zaproszeni na dodatkowe spotkanie i poinformowani o wysokości wynagrodzenia. W zakresie tego stanowiska, poza jednym uzasadnionym wyjątkiem, wynagrodzenia zasadnicze i dodatki funkcyjne pozostałych regionalnych menadżerów sprzedaży kształtowały się na porównywalnym poziomie, mieszczącym się w granicach ukształtowanych w zakładowym układzie zbiorowym, a nieznaczne różnice podyktowane były obiektywnymi przesłankami. Zgodnie z porozumieniem zmieniającym umowę o pracę z dnia 28 lipca 2011 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda określone zostało wg 14 kategorii zaszeregowania. Kategoria ta jest zgodna z punktem 10 lit. b Załącznika nr 3 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy - Tabela S., zaszeregowania oraz wymagań kwalifikacyjnych pracowników Poczty Polskiej oraz z Tabelą miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1 do Układu. Zgodnie z powołanymi regulacjami w kategorii zaszeregowania powoda obowiązywało wynagrodzenie wg stawki miesięcznej od 1.300 do 4.900 zł, a więc wynagrodzenie powoda w kwocie 3.200 zł mieściło się w górnej połowie przewidzianego wynagrodzenia i zostało określone zgodnie z obowiązującymi u pracodawcy źródłami prawa.

W niniejszej sprawie przedstawiciel związków zawodowych (...) potwierdził, iż pracodawca ustalał z partnerami społecznymi zasady wynagradzania i ramy widełek, jednakże związki zawodowe nie ingerowały w wysokość wynagrodzenia zasadniczego i innych składników wynagrodzenia, jeśli w ustalonych ramach organizacyjnych taka wysokość się mieściła.

Sąd Rejonowy podkreślił, że 6 innych osób zatrudnionych na stanowisku (...) Menadżera miało takie same wynagrodzenie, jak powód lub nawet niższe w niektórych miesiącach. W przypadku Regionu S. zdecydowanie wyższe wynagrodzenie pracownika znajdowało uzasadnienie w tym, iż pracownik został przyjęty na to stanowisko po kilku miesiącach bezowocnych poszukiwań, w tym także wewnątrz spółki, powód zaś nie aplikował nigdy na to stanowisko.

Wysokość otrzymywanego dodatku funkcyjnego dla stanowiska powoda również została określona zgodnie z obowiązującym u pozwanej zakładowym prawem pracy, zaś różnice w kwocie 100 lub 200 zł w stosunku do niektórych pracowników znalazły obiektywne uzasadnienie. Zgodnie z zawartym w dniu 28 lipca 2011 roku porozumieniem zmieniającym umowę o pracę powodowi został przyznany dodatek funkcyjny wg 5 szczebla. Szczebel został określony zgodnie z pkt 6 Załącznika nr 5 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy - Tabeli szczebli dodatku funkcyjnego na stanowiskach kierowniczych. Zgodnie zaś z treścią załącznika nr 4 do Układu - Tabelą stawek dodatku funkcyjnego na stanowiskach kierowniczych maksymalna wysokość dodatku na 5 szczeblu wynosiła 1140 zł. Jak wynika z zestawienia wynagrodzeń dodatki funkcyjne na stanowisku zajmowanym przez powoda były wypłacane w kwocie od 100 do 300 zł. Różnice pomiędzy poszczególnymi pracownikami wynikały z decyzji Dyrektora Biura Usług (...), która uzależniała wysokość dodatku od liczby menadżerów rejonowych podległych menadżerowi regionalnemu. S. M. zarządzał w Ł. mniejszym regionem dlatego miał relatywnie mniejszy dodatek funkcyjny.

Zgodnie z § 5 ust. 2 pkt 2 Regulaminu premiowania pracowników powodowi przysługiwała premia zadaniowa oraz zgodnie z § 15 ust. 1 tego Regulaminu - premia roczna. Oba rodzaje premii zostały powodowi naliczone zgodnie z

postanowieniami Regulaminu premiowania i wypłacone. Podstawą do ustalenia wysokości premii była ocena jakości wykonania zadań wynikających z zakresu obowiązków pracownika. Wysokość premii dodatkowej wypłacanej w grudniu 2011 roku oraz lutym 2012 roku uzależniona była od oceny stopnia realizacji planu sprzedaży.

Odnosnie organizacji stanowiska pracy Sąd I instancji wskazał, iż przed przystąpieniem do rekrutacji powód wypełnił kwestionariusz alokacyjny, w którym potwierdził, m.in., że jest zainteresowany zmianą miejsca świadczenia pracy oraz pracą związaną z wydłużonym dojazdem do miejsca pracy (gdzie dojazd jest kosztem pracownika). Powód również miał zawartą umowę o używanie pojazdu osobowego do celów służbowych, mocą której Poczta Polska pokrywała koszty przejazdów służbowych powoda według stawek za 1 km przebiegu. Fakt, iż powód poświęcał dziennie 2 godziny na dojazd do pracy było konsekwencją wcześniejszych decyzji powoda. Pozwana nie miała obowiązku zapewnienia powodowi mieszkania służbowego w Ł.. Pozwana dysponowała w tamtym czasie zasobem lokali mieszkalnych, a ich przydział - zgodnie obowiązującymi u pozwanej regulacjami - następował w postępowaniu przetargowym; powód, pomimo takiej możliwości, nie wziął udziału w przetargu na lokal położony w Ł. przy ul. (...). Pozwana dysponowała również pokojem gościnnym, jednakże w połowie roku 2011 pokój ten był zajęty.

S. M. w niniejszej sprawie porównywał swoją sytuację do sytuacji P. M. (1), który w procesie rekrutacyjnym wytypowany został na stanowisko o które pierwotnie ubiegał się powód. Wskazywał, iż P. M. (1) miał możliwość pracy w miejscu swojego zamieszkania a w siedzibie w P. była jedynie incydentalnie. Powyższych twierdzeń nie potwierdził materiał dowodowy, z którego wynikało, że w 2011 roku P. M. (1) niejako samowolnie korzystając z faktu, iż struktury organizacyjne dopiero tworzyły się, często pozostawał w swoim dotychczasowym miejscu pracy w Ł.. Sąd podkreślił, iż strona pozwana nie wyrażała na to oficjalnej zgody. K. N. (1) wprost wskazała: nic nie wiem o tym, aby P. M. miał biuro w Ł.. Brak sprzeciwu ze strony pracodawcy nie należało jednak, jak mylnie interpretował to powód, utożsamiać z oficjalnym stworzeniem temu menadżerowi lepszych warunków pracy niż powodowi. Brak jest podstaw do uwzględnienia depozycji M. B. (1), bowiem świadek wskazał, iż nie pamięta czy P. M. taka zgoda została udzielona, być może istotnie w późniejszym okresie. Powyższemu przeczą jednak zeznania P. M. i K. N..

Sąd Rejonowy zeznania świadka M. B. uznał co do zasady za w pełni wiarygodne, świadek zaprezentowała szczegółową wiedzę na temat przyczyn zmiany struktury organizacyjnej pozwanej spółki, a także przebiegu procesów rekrutacyjnych, w których jako kierownik do spraw wsparcia sprzedaży usług bankowych i ubezpieczeniowych uczestniczyła. Za wiarygodne uznał Sąd również niepamięć świadka lub też brak wiedzy w zakresie procedur, w których nie uczestniczyła, konkretnych rozmów, wiadomości sms, czy treści maili, powód pytał o szczegółowe dane z okresu 2011 -2012 kiedy to w pozwanej spółce następował bardzo intensywny proces restrukturyzacji .

Jako kryterium dyskryminacyjne powód podnosił swoje wysokie kwalifikacje mogące zagrozić innym osobom na kierowniczych stanowiskach w szczególności M. B. (1), która zajmowała stanowisko Kierownika D. Sprzedaży Usług (...). Powyższe nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym, gdyż M. B. (1) nie była przełożoną powoda, więc nie miała żadnego wpływu na wysokość wynagrodzenia powoda, czy kwestię udzielania mu urlopów, nadto w dacie objęcia stanowiska przez powoda posiadała wykształcenie wyższe licencjackie, zaś w połowie 2012 roku uzyskała tytuł magistra.

W niniejszej sprawie powód podnosił również, że doszło do naruszenia zasad równego traktowania (nieprawidłowo, zamiennie określanego jako „mobbing”) upatrywał w nieudzieleniu mu przez bezpośrednią przełożoną I. W. urlopu wypoczynkowego. Powód bowiem wskazał, iż w porównaniu z innymi pracownikami był pod tym względem dyskryminowany, a nieudzielenie mu urlopu negatywnie wpłynęło na jego stan zdrowia a zatem był mobbingowany.

Sąd Rejonowy odnosząc się do dyspozycji art. 94³ § 2 k.p wskazał, że zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie pozwala na stwierdzenie, by w jakikolwiek sposób zostały wyczerpane ustawowe czy pozaustawowe przesłanki pozwalające zakwalifikować odmowę udzielania powodowi urlopu jako mobbing.

Powód był nieobecny w pracy w terminie: od dnia 24 listopada 2011 roku do dnia 26 marca 2012 roku i od dnia 26 marca 2012 roku do dnia 6 września 2012 roku – ze względu na zwolnienie lekarskie. I. W. odmówiła

udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego we wskazanym przez niego terminie powołując się na szczególne potrzeby pracodawcy, powód bowiem zajmował kierownicze stanowisko, miał grupę podległych sobie pracowników i jego przedłużająca się absencja powodowała dezorganizację pracy.

Zdaniem Sądu przytaczane przez powoda okoliczności, przemawiają za nadwrażliwą konstrukcją psychiczną S. M.. Powód szereg zdarzeń niesłusznie interpretuje jako przykład personalnego ataku na swoją osobę.

Sąd I instancji stanął na stanowisku, iż w niniejszej sprawie nie sposób jest ustalić adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy ustalonymi warunkami pracy a rozstrojem zdrowia powoda. Dlatego też Sąd oddalił wnioski powoda o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych na okoliczność czy warunki pracy S. M. mogły pogłębić jego dolegliwości w zakresie stanu zdrowia. Sąd również pominął zestawienia dotyczące kwestii udzielania urlopów wypoczynkowych innym pracownikom. Powyższe bowiem okoliczności nie są kwestionowane przez stronę pozwaną, która wykazała przesłanki nieudzielenia powodowi urlopu we wskazanym przez niego okresie.

Odnosnie zarzutu nieuwzględnienia powoda w rekrutacji przeprowadzanej następnie w 2012 roku Sąd wskazał, iż powód nie brał w niej udziału wyłącznie ze względu na długotrwałe zwolnienie lekarskie. Procedura rekrutacyjna w pozwanej spółce rozpoczynała się od złożenia zgłoszenia od kandydata. Tak też zrobiła B. G., która mimo, że była na zwolnieniu lekarskim aplikację złożyła. Powód natomiast nie został poinformowany o tej rekrutacji, gdyż w pozwanej spółce nie ma takiej praktyki. Co więcej rekruterzy w ogóle nie wiedzieli kto przebywa na zwolnieniach lekarskich, gdyż nie mieli wglądu do tej dokumentacji pracowniczej. Trudno w braku takich działań upatrywać elementów dyskryminacyjnych.

Reasumując Sąd Rejonowy uznał, że wynagrodzenie powoda jak i inne warunki zatrudnienia zostało ustalone w sposób adekwatny do wykonywanych przez niego obowiązków i doświadczenia zawodowego, a powód nie wykazał aktu dyskryminacji, czy faktów mogące uprawdopodobnić dyskryminacyjne działania pracodawcy.

W niniejszej sprawie na wniosek powoda przeprowadzono niezwykle obszerne postępowanie dowodowe w wyniku, którego okazało się, że powołani świadkowie nie mieli szczegółowej wiedzy ani o wysokości wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach ani o zakresie obowiązków do nich przypisanych. Sąd pominął zeznania świadka A. S. koordynatora sprzedaży w tradycyjnym pionie usług pocztowych, gdyż poza twierdzeniem iż powód zajmował odpowiedzialne stanowisko, co nie jest kwestionowane przez pozwaną, nie miała ona szczegółowej wiedzy w przedmiocie organizacji i zasad funkcjonowania regionalnego menadżera sprzedaży w pionie usług bankowo ubezpieczeniowych. Sąd pominął zeznania świadka W. w zakresie opinii przedstawicieli związków zawodowych odnośnie pozwanej spółki i braku spełniania przez nią „służebnej roli”, jako nie mającej związku ze sprawą. Zeznania E. B. Sąd ocenił jako wiarygodne, świadek potwierdziła okoliczność zmian w strukturze organizacyjnej w 2011 roku, nie pamiętając, co rozumiała, szeregu szczegółów dotyczących procesu rekrutacji, wyników finansowych czy nazewnictwa stanowisk. Wskazała, iż wykonywała funkcję koordynatora sprzedaży usług ubezpieczeniowych w regionie (...), nadzorowała pracę 5 koordynatorów z regionów, potwierdziła, iż jej wynagrodzenie zasadnicze kształtowało się w przedziale 3000-3500. Podobny walor miały zeznania A. G. która wskazała, że w 2011 roku pracowała w Biurze Usług (...) w wydziale usług finansowych tradycyjnych, była koordynatorem produktu, otrzymywała około 2.700, 2.800 oraz dodatek funkcyjny, nie dostawała wynagrodzenia za dojazd do Ł..

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy podzielił stanowisko strony pozwanej, iż w niniejszej sprawie nie doszło do dyskryminacji powoda ze względu na warunki zatrudnienia. Pracodawca ma prawo kształtować wynagrodzenie pracowników w sposób, który gwarantuje odpowiednią zapłatę za wykonaną pracę, z uwzględnieniem jej jakości, a także niezależnych ani od pracownika ani od pracodawcy okoliczności. Zwłaszcza w tak dużych zakładach pracy jak pozwana, działających na terenie całego kraju, różnice w wysokości wynagrodzenia rzędu ok. 3% (bo tyle stanowi różnica między wynagrodzeniem powoda a wynagrodzeniem pracownika w W.) są całkowicie dopuszczalne i zrozumiałe. W przypadku zaś pracownika w S. przyznano mu wyższe wynagrodzenie na skutek obiektywnych i sprawdzalnych okoliczności. Jednocześnie brak był jakichkolwiek podstaw do porównywania stanowiska powoda do innych wskazywanych przez powoda stanowisk kierowniczych w pozwanej spółce. Obiektywne

kryteria które podlegały badaniu przez sąd zakładają porównanie kwalifikacji zawodowych, umiejętności pracownika, zaangażowania przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników poddanych ocenie pracodawcy.

Powód swoje stanowisko kierownicze chciał porównywać ze stanowiskiem kierownika (...) D. Sprzedaży, który w placówce mógł mieć porównywalną ilość podległych pracowników natomiast, co najistotniejsze, posiadał znacznie szerszy zakres odpowiedzialności w zakresie generowania przychodu dla pozwanej spółki. Dokonując porównania zakresu obowiązków wynikających z regulaminu organizacyjnego literalnie można znaleźć analogię. Natomiast w szerszym kontekście są to zupełnie dwa różne obszary znajdujące się na innym etapie rozwoju, wymagającym innych kompetencji, zarządzających nieporównywalnymi poziomami przychodów dla pozwanej spółki. Jeżeli bowiem chodzi o tradycyjne usługi finansowe to jest około 900 milionów rocznie, natomiast jeżeli chodzi o obszar bankowo-ubezpieczeniowy to jest około 50 milionów rocznie.

W ocenie Sądu brak było nadto jakichkolwiek podstaw do porównywania stanowiska powoda o charakterze regionalnym odnoszącym się do regionu (...), ze stanowiskami kierowniczymi w centrali biura usług finansowych, ponoszących odpowiedzialność za prawidłowe funkcjonowanie wszystkich regionów. W tym zakresie zarówno poziom wynagrodzenia zasadniczego, jak i dodatków funkcyjnych zależał, co podkreślała J. L. (1) nie tylko od ilości podległych pracowników, ale i miejsca w strukturze i zakresu odpowiedzialności. Jak wskazała świadek J. L. „trudno porównać kierownika w centrali z kierownikiem w urzędzie, gdzie kierownikowi zmiany w urzędzie na przykład może podlegać nawet i kilkanaście i kilkadziesiąt osób, a kierownikowi w centrali może podlegać kilka. Ale zakres odpowiedzialności jest inny”.

Mając powyższe na uwadze Sąd I instancji oddalił wnioski dowodowe mające na celu szczegółowe badanie wszelkich składników wynagrodzenia i warunków zatrudnienia wszystkich pracowników centrali BUF z uwagi na to, iż w/ w okoliczności nie miały istotnego znaczenia do sprawy, swoje ustalenia dokonując jedynie na przykładowej i wystarczającej dokumentacji przedłożonej przez stronę pozwaną, a przede wszystkim na regulaminie organizacyjnym BUF i zeznaniach świadków K. N. i M. B..

Zdaniem Sądu Rejonowego brak jest podstaw do podzielenia stanowiska powoda, który w niniejszej sprawie podkreślał arbitralność dyrektora Biura Usług (...) w zakresie kształtowania wysokości wynagrodzeń dla regionalnych menedżerów sprzedaży, bez ustaleń ze związkami zawodowymi i ustalenie ich na niezadawalającym poziomie. W świetle dokumentacji w postaci zakładowego układu zbiorowego, dającym pracodawcy możliwość ukształtowania wynagrodzenia w ramach danej kategorii szeregowania oraz zeznań świadków K. N. i M. B. odnośnie transparentnych i przejrzystych zasad kształtowania wynagrodzenia dla tego stanowiska, brak jest podstaw do przyjęcia, iż w tym przedmiocie doszło do dyskryminacji powoda. Zdaniem Sądu trudno również upatrywać naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu w tym, iż pracodawca na etapie rekrutacji, kiedy to weryfikowany jest dopiero poziom kwalifikacji merytorycznych każdego z potencjalnych kandydatów, każdemu z nich, choćby nie spełniał nakładanych wymogów, ujawniał okoliczności dotyczące wysokości wynagrodzenia. Takie dane mają bowiem co do zasady charakter poufny i ujawniane są dopiero wyłonionemu w drodze rekrutacji pracownikowi. Podnoszona przez powoda okoliczność, iż gdyby wiedział, że wynagrodzenia te są ukształtowane na tak niskim poziomie miałyby możliwość aplikowania na inne stanowiska poza pozwaną spółką, odpowiadające jego wysokim kwalifikacjom, nie pozostaje w jakimkolwiek związku z zarzutem dyskryminacji w zatrudnieniu.

W zakresie pism R. K. , M. P. (1) dotyczących zastrzeżeń co do wysokości wynagrodzenia po przeprowadzonej rekrutacji w 2011 roku wskazać należy, iż dowód ten ma charakter dokumentu prywatnego i nie może wobec zasady bezpośrednio stanowić potwierdzenia prawdziwości twierdzeń w nim zawartych.

Wytyczne dotyczące przeprowadzania rekrutacji na stanowiska rejonowego menedżera sprzedaży i prawidłowość organizacji tego procesu nie są przedmiotem niniejszego postępowania.

Sąd uznał za wiarygodne twierdzenia strony pozwanej dotyczące przebiegów procesów rekrutacyjnych w 2011 i 2012 roku, mimo niemożności przedstawienia szczegółowej dokumentacji. Dokumenty dotyczące rekrutacji to są

dokumenty niearchiwizowane, to są dokumenty kategorii B, C i jak wskazała świadek L. podlegają zniszczeniu miesiąc lub najpóźniej 2 lata po zakończeniu procesu rekrutacji.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał roszczenia powoda za niezasadne.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 1 k.p.c.

Powyższe orzeczenie zaskarżył powód.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego, w szczególności art. 83 § 1 k.c. przez przyjęcie, że nie doszło według oceny Sądu do nierównego traktowania, dyskryminacji i mobbingu, zaś z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika odmiennie,
2. naruszenie prawa materialnego, w szczególności art. 22 k.p. przez przyjęcie, że wszyscy pracownicy zatrudnieni u pozwanej w Biurze Usług (...) byli równo traktowani, zaś postępowanie i materiały dowodowe obrazują co innego,
3. naruszenie art. 9 § 2 i § 4 k.p. w związku z art. 11 k.p. i art. 11¹ k.p. poprzez ich niewłaściwą interpretację wyrażającą się w uznaniu, że podstawą do ustalenia, czy powód był na równi traktowany z innymi pracownikami w zakresie wynagrodzenia, w oparciu przez Sąd poprzez ustalenia na podstawie Układu Zbiorowego Pracy w Poczcie Polskiej,
4. naruszenie art. 9 § 2 i 4 k.p. w zw. z art. 18^{3a} i art. 18^{3b} § 1 k.p. oraz art. 18^{3d} kp poprzez niewłaściwą interpretację tych przepisów wyrażającą się w uznaniu, że w zakresie pojęcia „dyskryminacja” nie mieści się nie udzielanie pracownikowi urlopu wypoczynkowego, nie uwzględnienie powoda w procesie rekrutacji w czerwcu 2012 roku, umożliwienie pracownikowi P. M. (1) korzystanie z biura w L., nie stosowania poprzez przełożoną powoda I. W. mobbingu, błędnego ustalenia przez Sąd, że 6 pracowników miało wynagrodzenie na poziomie powoda, niedopuszczenie do opinii biegłego psychiatry i internisty tym czasem postępowanie dowodowe i świadkowie zeznawali co innego niż ustalenia zostały poczynione przez Sąd,
5. naruszenie art. 45 ust. 1 Konstytucji RP oraz art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, poprzez uznanie wbrew oczywistej treści dokumentów zawartych w aktach osobowych przez pracownika, że pracownik po wypełnieniu kwestionariusza alokacyjnego wyraził zainteresowanie na pracę poza rejonem i wydłużonym czasem pracy, gdzie dojazd jest kosztem pracownika. Uchybienie to miało też istotny wpływ, gdyż pracownik nie wypełniał kwestionariusza alokacyjnego po przeprowadzonej rekrutacji w dniach 26-28 czerwca 2011 roku, co stanowiło o istotnych kosztach ponoszonych przez pracownika i w tym zakresie nierówne traktowanie,
6. naruszenie art. 45 ust. 1 Konstytucji RP oraz art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności w związku z art. 227 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie, z jakich powodów Sąd całkowicie pominął dowód z zeznań A. K. i powoda S. M. w istotnych sprawach dotyczących rekrutacji, ustalania wynagrodzeń, urlopów wypoczynkowych, dojazdu do pracy, nie dopuszczenie w ogóle przez Sąd dowodu z zeznań świadka J. G., którego zeznania mogły mieć istotny wpływ na wyrokowanie, świadek uczestniczył w różnych rekrutacjach, znał procedury, zasady, wynagrodzenia na różnych stanowiskach, znał P. M. (1), wiedział czy ma biuro w L.,
7. naruszenie art. art. 9 § 2 i § 2 i § 4 k.p., art. 11¹ k.p., art. 1^I k.p., art. 11³k.p., art. 15 k.p., art. 18^{3a} k.p., art. 18^{3b} § 1 k.p., art. 18^{3c} k.p. art. 18^{3d} k.p., art. 23 k.c., art. 300 k.p. art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p, art. 78 k.p., art.: 29 § 1 k.p., art. 262 § 2 pkt 1 k.p. . art. 415 k.c., art. 227 k.p.c., art. 217 § 2 k.p.c., naruszenie art. 468 par 1 pkt 3 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. w związku z art. 299 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, że Sąd nie może kształtować treści stosunku pracy, ponieważ to należy do stron tego stosunku, zaś w rzeczywistości ugruntowane wyroku Sądu Najwyższego w tym zakresie są inne, co mogło wpłynąć na istotne rozstrzygnięcie sprawy, ((por. uzasadnienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2016 roku, sygn.. akt II PK 303/14), Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2016 roku, sygn. akt II

PK 303/14, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11. LEX nr 1212811 oraz z dnia 10 maja 2012 r., I PK 227/11, LEX nr 1212057),

8. naruszenie i obrazę art. art. 11² k. p. zasad równego traktowania w związku z art. 11³ k.p.. art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. w zw. z art. art. 262 § 2 pkt 1 k.p poprzez nieprawidłowe ustalenie przez Sąd podstawy prawnej wyroku (kwalifikacja prawna żądania) co zostało w utrwalone orzecznictwie Sądu Najwyższego i uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego- zasady prawnej z dnia 31 stycznia 2008r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55 oraz wyroki z dnia 21 maja 2009 r., V CSK 439/08, LEX nr 518121: z dnia 28 marca 2014 roku, V CNP 8/14, LEX nr 1489247 i z dnia 13 listopada 2014 r.. V CNP 8/14. LEX nr 1622336),

9 . naruszenie art. 11² k.p. zasad równego traktowania (równych praw) pracowników i nie przyjęcie przez Sąd - że podstawą prawną tych żądań stanowi art. 471 k.c, w związku z art. 300 k.p. - (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz.85),

10. naruszenie prawa procesowego, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny zebranych w sprawie dowodów z naruszeniem zasad logicznego rozumowania oraz niezgodną ze stanem rzeczywistym oceną całokształtu okoliczności występujących w niniejszej sprawie, nie zapytanie przed zamknięciem przewodu Sądowego czy strony zgłaszają jakieś wnioski dowodowe i jakie jest stanowisko w tej sprawie powoda,

11. naruszenie prawa procesowego art. 468 k.p.c. poprzez nie podjęcie przez Sąd próby dekodowania norm prawnych zawartych w postanowieniach Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Poczty Polskiej z dnia 13 września 2010 roku,

12. naruszenie prawa procesowego przez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, w szczególności przez błędne ustalenie, że 6 pracowników miało takie samo wynagrodzenie co powód, jednakże materiały dowodowe wskazują, że tych 6 osób, także pracownika w S., gdyż jest wskazane inne stanowisko, na które powołują się pozwana i Sąd w wykazach wynagrodzeń są na innych stanowiskach niższych niż powód, nie zebranie pełnego materiału dowodowego, świadek M. B. (1) wskazywała, że pewne dokumenty dotyczące rekrutacji, proponowanego systemu rozliczeń i wynagrodzeń dla Kierowników (...) Menedżera Sprzedaży, pisma i zgody dla Pana P. M. (1) na biuro w L., błędne ustalenie, że porównywalne stanowisko Kierownika (...) ich wynagrodzenie było uzależnione od odpowiedzialności za budżet tymczasem gdy Karta czynności pracownika nie wskazuje w ogóle aby kierownicy (...) byli w ogóle odpowiedzialni za budżet, natomiast karta powoda wskazuje na odpowiedzialność za budżet, błędna ocena stanowiska, że Poczta Polska według zeznań świadka M. B. (1) przydzieliła dla pracownika mieszkanie służbowe, a z dokumentu pozwanej z dnia 23 września 2011 roku wynika, że było całkiem inaczej. Pominięcie dokumentów w postaci wydruku złożonych do akt sprawy pismami z dnia 27 października 2015 roku i 30 października 2015 roku mających istotny wpływ na przebieg sprawy i wyrokowanie. Sąd na ostatnim posiedzenie w dniu 7 lutego 2017 roku nie zapytał strony powodowej czy zgłasza jeszcze jakieś wnioski dowodowe i jakie jest stanowisko w tej sprawie powoda ograniczając tym samym możliwość powoda do własnego stanowiska.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie Sadowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Ponadto skarżący wniósł o nieobciążanie go kosztami postępowania w obu instancjach w razie wydania niekorzystnego dla niego orzeczenia, ze względu że powód korzystał wcześniej jedynie z pełnomocnika udzielonego przez D.A.S. za które wynagrodzenie pokrywała firma (...).A.S. ze względu, że pokrycie kosztów procesu spowoduje nadmierne obciążenie powoda bez jego uszczerbku dla utrzymania siebie i rodziny.

W dniu 17 lipca 2017 roku pełnomocnik strony pozwanej złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja skarżącego nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

W szczególności nie sposób zgodzić się z stroną skarżącą, iż powód był dyskryminowany i nierówno traktowany w zatrudnieniu przez pracodawcę, z uwagi na ukształtowanie wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego w sposób odmienny od pozostałych pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach pracy. W ocenie Sądu II instancji powyższe twierdzenia nie zostały dostatecznie uprawdopodobnione i nie znajdują potwierdzenia w całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Zgodnie z treścią art. 18^{3b} k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., takich w szczególności jak: 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 niepełnym wymiarze czasu pracy, 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.

Dyskryminacja oznacza nierówne, zróżnicowane traktowanie, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami ani prawnie usprawiedliwione. Dyferencjacja pracowników jest dopuszczalna i uzasadniona jedynie, gdy dokonywana jest z zastosowaniem obiektywnych kryteriów. Obiektywne kryteria zakładają porównanie kwalifikacji zawodowych, umiejętności pracownika, zaangażowania przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników poddanych ocenie pracodawcy. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11² k.p., 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 wypełniania, czy też kwalifikacjami./por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 5 października 2007 r, II PK 14/07, OSNP 2008/21 – 22/ poz. 311/.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał żadną miarą nie pozwala na przyjęcie by zaproponowane i otrzymywane przez powoda wynagrodzenie na stanowisku (...) Menadżera Sprzedaży Usług (...) odbiegało od wynagrodzeń innych pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach co powód.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że o dyskryminacji w wynagradzaniu możemy mówić wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10). Porównując wynagrodzenie powoda do wynagrodzeń innych Kierowników Wieloosobowego S. Pracy - Regionalnych Menadżerów Sprzedaży Usług (...) w Biurze Usług (...) Poczty Polskiej brak jest zdecydowanie wyraźnego rozróżnienia. Jak wynika z akt sprawy menadżerowie z G., K., W., K., L. i P. otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w takiej samej wysokości jak powód tj. 3200 złotych. Jedynie w W. menadżer regionalny miał ustalone wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 3.300 złotych. Jednak równica jak widać była niewielka i co najważniejsze mieściła się w widelkach przewidzianych dla tego stanowiska tj. od 1.300 złotych do 4.900 złotych. Przy czym tak ustalona kwota wynagrodzenia była zgodna z obowiązującym u pozwanego aktami wewnątrzzakładowymi regulującymi zasady wynagrodzenia pracowników, z punktem 10 lit. b Załącznika nr 3 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy - Tabela S., zaszeregowania oraz wymagań kwalifikacyjnych pracowników Poczty Polskiej oraz z Tabelą miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1 do Układu. Jedynie wynagrodzenie zasadnicze menadżera zatrudnionego w regionie (...) odbiegało od wynagrodzenia zasadniczego powoda, gdyż wynosiło 5.800 złotych. Jednak różnica ta - wbrew zarzutom powoda - była uzasadniona konkretnymi okolicznościami usprawiedliwiającymi ukształtowanie wynagrodzenia na znacznie wyższym poziomie. Sąd Rejonowy w sposób szczegółowy wyjaśnił co leżało u podstaw takiej decyzji pracodawcy. Natomiast skarżący kompletnie pomija przytoczoną w sposób szczegółowy w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego argumentację, co do okoliczności wpływających na takie ukształtowanie wynagrodzenia, skupiając się jedynie na wysokości uposażenia menadżera w S.. To zaś oznacza, że powód traktuje zebrany materiał dowody w sposób dość wybiórczy. Przytacza jedynie poszczególne okoliczności o treści dla siebie korzystnej, z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powoda. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać wiarygodny obraz spornych w sprawie okoliczności. W związku z tym nie sposób zgodzić się z twierdzeniami powoda - kilkakrotnie powtarzanych w apelacji - że nie uprawionym było przyjęcie przez Sąd, iż pozwany miał możliwość ukształtowania dla pracownika poszukiwanego z zewnątrz wynagrodzenia na wyższym poziomie niż co do pozostałych menadżerów. Wbrew wywodom skarżącego pozwany wykazał, zgodnie z dyspozycją art. 6 k.c., dlaczego w przypadku tego konkretnego pracownika tj. menadżera regionalnego w S., wynagrodzenie było zdecydowanie wyższe. Zatem nie było możliwe podzielenie twierdzeń powoda, iż zróżnicowanie wynagrodzenia co do wskazanego pracownika nie było uprawnione.

Jednocześnie Sąd Okręgowy pragnie wskazać, że powód w piśmie procesowym z dnia 10 kwietnia 2013 roku (na k. 37) wprost wskazuje, że „Pani Dyrektor ustaliła poziom wynagrodzenia dla Rejonowych Menadżerów Sprzedaży

na poziomie 2600 zł (do różnych stawek) i dla Regionalnych Menadżerów Sprzedaży na poziomie 3200 zł brutto.” Powyższy zapis potwierdza, że - zdaniem powoda - wynagrodzenie wszystkich pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach pracy tj. menadżerów regionalnych było takie samo. Oznacza to, że skarżący nie jest konsekwentny w swych twierdzeniach prezentując dwa różne, skrajne stanowiska.

Pomijając nawet zapis wskazanego powyżej pisma powód i tak nie wykazał, aby zaproponowane i następnie wypłacane wynagrodzenie było niższe od wynagrodzenia innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach.

Powód wskazując na nierówne traktowanie w zatrudnieniu odnosi się również do zarobków innych pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych czy też wykonawczych w Centrali Centrum Poczty Biura Usług (...) podnosząc, iż wysokość ich zarobków była wyższa od jego wynagrodzenia. I tak w przypadku Kierownika (...) D. Sprzedaży i Koordynacji Usług w Biurze Usług (...) Poczty Polskiej S.A. wynagrodzenie zasadnicze było wg 17 kategorii zaszeregowana i wynosiło 4.150 zł zaś dodatek funkcyjny 700 zł. Z kolei Kierownik działu B. F. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 6.150 zł, dodatek funkcyjny 1.596 zł, zaś M. B. (1) wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5300 zł, dodatek funkcyjny 1200 zł i od 01 lutego 2012 roku 6.300 zł i dodatek funkcyjny w wysokości 1.200 zł., zaś od 01 grudnia 2012 roku wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 6.489 zł., a dodatek funkcyjny bez zmian. W Biurze Usług (...) pracownicy na stanowiskach wykonawczych posiadali także znacznie wyższe wynagrodzenia: np. J. P. na stanowisku specjalisty wynagrodzenie zasadnicze 5.300 zł, A. P. na stanowisku specjalista 4.900 zł, T. M. na stanowisku specjalista - 4.700 zł, M. S. na stanowisku starszy specjalista - 4 525 zł. Przyznać należy, że faktycznie wymienieni pracownicy otrzymywali wyższe wynagrodzenia, jednak powód - podobnie jak już powyżej Sąd Okręgowy wskazał - kompletnie pomija fakt, że pracowali oni w Centrali, z innym zakresem obowiązków oraz na innych stanowiskach pracy. W związku z tym Sąd Rejonowy nie był uprawniony - pomimo przedstawienia danych, co do osiągniętych przez wskazanych pracowników zarobków - do porównywania ich z wynagrodzeniem powoda. Powtórzyć jedynie wypada, że o dyskryminacji w wynagradzaniu możemy mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości. Natomiast stanowiska powoda w żadnym wypadku nie było można porównać z wymienionymi powyżej stanowiskami. A co za tym idzie analizowanie wysokości otrzymywanego przez podanych pracowników wynagrodzenia, w kontekście wynagrodzeniem powoda, nie było możliwe.

Również drugi składnik wynagrodzenia tj. dodatek funkcyjnego dla stanowiska powoda została określona zgodnie z obowiązującym u pozwanej zakładowym prawem pracy, zaś różnice w kwocie 100 lub 200 zł w stosunku do niektórych pracowników znalazły obiektywne uzasadnienie. Jak wynika z akt sprawy dodatki funkcyjne na stanowisku zajmowanym przez powoda były wypłacane w kwocie od 100 do 300 zł. Różnice pomiędzy poszczególnymi pracownikami wynikały z decyzji Dyrektora Biura Usług (...), która uzależniała wysokość dodatku od liczby menadżerów rejonowych podległych menadżerowi regionalnemu. S. M. zarządzał w Ł. mniejszym regionem dlatego miał relatywnie mniejszy dodatek funkcyjny. Zatem pracodawca w sposób uzasadniony dokonał rozróżnienia wysokości dodatku funkcyjnego, wprawdzie dla tych samych stanowisk pracy, ale uwzględniając wielkość regionu, za który się odpowiadało. W tej sytuacji nie może być mowy o nierównym traktowaniu, ponieważ zastosowane kryteria różnicujące miały swe uzasadnione źródło.

Nie było również podstaw, aby negować ustalenia Sądu Rejonowego co do zasad wypłacania premii. Jak wynika z akt sprawy powodowi przysługiwała premia zadaniowa oraz premia roczna. Oba rodzaje premii zostały powodowi naliczone zgodnie z postanowieniami Regulaminu premiowania i wypłacone. Podstawą do ustalenia wysokości premii była ocena jakości wykonania zadań wynikających z zakresu obowiązków pracownika. Wysokość premii dodatkowej wypłacanej w grudniu 2011 roku oraz lutym 2012 roku uzależniona była od oceny stopnia realizacji planu sprzedaży. Nieuprawnionym było porównywanie wysokości otrzymanej premii - podobnie jak wynagrodzenia zasadniczego - z wypłaconą premią pracownikom Centrali Centrum Poczty Biura Usług (...). Jak już wskazywano powyżej byli oni zatrudnieni na innych stanowiskach, z innym zakresem obowiązków i innej jednostce w ramach struktury pozwanej. W związku z tym brak było podstaw - tak jak chciałby tego skarżący - aby Sąd Rejonowy dokonał

porównania wskazanych stanowisk pracy, gdyż nie byłoby to uzasadnione w świetle przepisów dotyczących zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

Kolejnym zarzutem skarżącego było to, że akty wewnątrzzakładowe dotyczących wynagrodzenia pracowników są niezgodne z obowiązującymi normami prawnymi, a więc nie obowiązują, gdyż brak było konsultacji społecznych. Podkreślić należy, że Sąd Rejonowy - wbrew twierdzeniom skarżącego - nie był uprawniony w niniejszym postępowaniu do badania powyższego.

Zgodnie z art. 241² § 1 kp zawarcie układu następuje w drodze rokowań, zaś na mocy art. 241¹¹ § 1 kp układ podlega wpisowi do rejestru. Jeżeli postanowienia układu są niezgodne z prawem, organ uprawniony do jego rejestracji może: 1) za zgodą stron układu wpisać układ do rejestru bez tych postanowień, 2) wezwać strony układu do dokonania w układzie odpowiednich zmian w terminie 14 dni (§ 3). Z kolei (§ 4) jeżeli strony układu nie wyrażą zgody na wpisanie układu do rejestru bez postanowień niezgodnych z prawem lub nie dokonają w terminie odpowiednich zmian w układzie, organ uprawniony do rejestracji układu odmawia jego rejestracji. Stosownie do treści § 5 pkt 2 w ciągu 30 dni od dnia zawiadomienia o odmowie rejestracji przysługuje odwołanie stronom układu zakładowego - do właściwego dla siedziby pracodawcy sądu rejonowego - sądu pracy. Na mocy § 5¹ osoba mająca interes prawny może, w terminie 90 dni od dnia zarejestrowania układu, wystąpić do organu, który układ zarejestrował, z zastrzeżeniem, że został on zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy. Zastrzeżenie powinno być złożone na piśmie i zawierać uzasadnienie.

Jak wynika wprost z powyższego, Sąd Rejonowy w niniejszym postępowaniu, nie był uprawniony do badania prawidłowości zawierania obowiązującego u pozwanego zakładowego układu zbiorowego, zaś powód nie wskazywał w toku postępowania, żeby prawidłowość jego zawarcia była kwestionowana w organie rejestrującym, a następnie we właściwym sądzie.

Z tak postawionym zarzutem nie można się zgodzić również dlatego, że powód nie upatrywał nierównego traktowania w zobowiązujących przepisach, ale w działaniu pracodawcy, który pracownikom na tych samych stanowiskach ustalał inne wynagrodzenie. W niniejszej sprawie - jak już wskazano - powód nie udowodnił, że był nierówno traktowany przez pracodawcę w ramach zaproponowanego wynagrodzenia za pracę na stanowisku menadżera regionalnego. Nie było również istotnym dla rozstrzygnięcia - wbrew twierdzeniom apelującego - czy zostały przeprowadzone konsultacje społeczne co do aktów regulującego kwestę zarobków pracowników. Punkt ciężkości sprowadzał się w niniejszej sprawie do ustalenia zachowań pracodawcy, które mogły doprowadzić do nierównego traktowania w zatrudnieniu. W związku z tym Sąd Rejonowy był zobowiązany skupić się jedynie na okolicznościach czy w rzeczywistości pozwany ustalając wynagrodzenie powoda nie uchybił powyższym zasadom. Jak wykazało niniejsze postępowanie takich niedozwolonych praktyk pracodawca w stosunku do powoda nie stosował. Kwestia obowiązujących w zakładzie pozwanego aktów wewnątrzzakładowych oraz procesu ich tworzenia nie tylko nie mogła być przedmiotem niniejszego postępowania, ale również nie miała wpływu na ocenę roszczenia powoda.

Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Rejonowy prawidłowo także ustalił, że nie było sytuacji, aby powód jako jedyny w czasie rekrutacji mającej miejsce 2011 roku nie został, poinformowany przez pracodawcę o warunkach finansowych.

Przede wszystkim - jak wynika z akt sprawy - powód w czerwcu 2011 roku przystąpił do rekrutacji na stanowisko Kierownika Wieloosobowego S. Pracy - (...) Menadżera Sprzedaży Usług (...) w Biurze Usług (...) Poczty Polskiej S.A w Regionie (...). Rekrutacja miała formę dwuetapową. Powód pozytywnie przeszedł oba etapy. Stanowisko w Regionie (...) zostało jednak powierzone P. M. (1). Ze względu na dobre wyniki rekrutacji powodowi zaproponowano stanowisko Kierownika Wieloosobowego S. Pracy - (...) Menadżer Sprzedaży Usług (...) w Biurze Usług (...) Poczty Polskiej S.A. w Regionie Ł.. Powód natomiast przedstawioną propozycję przyjął i zgodził się pracować w Ł.. To była indywidualna decyzja skarżącego, z której teraz usiłuje wywieść negatywne dla pozwanego skutki. Apelujący wiedział bowiem jakie stanowisko zostało mu zaproponowane, w jakiej miejscowości, znał również warunki zatrudnienia. Został także poinformowany o warunkach finansowych na późniejszym etapie rekrutacji, jednakże takiej propozycji nie musiał przyjąć. Informowanie kandydatów o wysokości zarobków dopiero na późniejszym etapie rekrutacji nie dotyczyło

jedynie powoda, a wszystkich osób ubiegających się o konkretne stanowiska. Tym samym nieuprawnionym było twierdzenie, że tylko powód nie został o tym poinformowany. Przeczą temu zeznania chociażby świadka B. G., która to wskazała, że „Rozmowa na rejonowego menadżera sprzedaży była prowadzona z powodem, my dopytywaliśmy się wówczas o wysokość wynagrodzenia, ale takie informacje nie były udzielane. Informacje takie uzyskałam na drugim lub trzecim spotkaniu (...) Nie było w procesie rekrutacji mowy o wysokości wynagrodzenia.” (k. 372). Także świadek K. W. zeznał, że „W procesach rekrutacyjnych nie otrzymałem informacji o wynagrodzeniach na stanowiskach na które aplikowałem (k. 373). Oznacza to, że powód nie był jedynym, którego pracodawca w procesie rekrutacji nie poinformował o wysokości wynagrodzenia na stanowisko pracy, o które się ubiegał. Jednak - jak już podkreślono powyżej - kwestia przekazania takich informacji jest drugorzędną w sytuacji kiedy powód wyraził zgodę na pracę na danym stanowisku, na zaproponowane warunki finansowe oraz miejsce jej świadczenia. Dlatego też nie jest zgodne z ustalonym stanem faktycznym przekonanie powoda, że w zakresie przekazywanych informacji jako jedyny był pomijany, ponieważ nie ma to odzwierciedlenia w zebranym w sprawie materiale dowodowym.

Tak poczynionych ustaleń faktycznych - wbrew twierdzeniom skarżącego - nie może dyskwalifikować fakt, że pozwany nie przedstawił dokumentacji dotyczącej procesu rekrutacji tj. gromadzonych danych, przetwarzania danych osobowych z uwagi na fakt, że są one niszczone. Zdaniem apelującego wiele dokumentów było przesyłanych drogą mailową zatem pozwany mógł takie dokumenty odtworzyć i złożyć do Sądu, a jeżeli tego nie uczynił winien z urzędu wykonać to Sąd.

Zauważyć należy, że w procesie cywilnym obowiązuje zasada kontrydiktoryjności, zgodnie z którą ciężar dostarczenia w postępowaniu sądowym materiału procesowego spoczywa zasadniczo na stronach, a sąd utracił prawo prowadzenia dochodzenia w celu ustalenia dowodów koniecznych dla rozstrzygnięcia sprawy. Co więcej, poszukiwanie za stronę przez sąd z urzędu okoliczności przemawiających za jej stanowiskiem w istocie stanowi wyłączenie jej w obowiązkach procesowych, przez co sąd naraża się na uzasadniony zarzut nierównego traktowania stron procesu (wyr. SN z 12 marca 2010 roku, II UK 286/09, niepubl.). W sprawach cywilnych rzeczą sądu nie jest zarządzenie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która wywodzi z tych faktów skutki prawne (art. 6 k.c.) (por. wyr. SN z 17 grudnia 1996 roku I CKU 45/96, Pal. 1998, Nr 1-2, s. 204 z glosą A. Zielińskiego).

Oznacza to, że ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce, obowiązana jest zatem zgłosić dowód lub dowody wykazujące jej istnienie. Podczas całego postępowania rozpoznawczego strona powodowa nie była ograniczona, co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Dodatkowo nieuprawnionym było oczekiwanie – zgodnie z sugestią skarżącego – że to Sąd Rejonowy winien w tym zakresie czynić ustalenia, co z kolei mogłoby sugerować o powinności przedsięwzięcia inicjatywy dowodowej. Jak już wspomniano powyżej, w postępowaniu cywilnym obowiązuje zasada równości stron i kontrydiktoryjności oznaczająca, że to strony są gospodarzami procesu i to one są zobowiązane wykazać się aktywnością i inicjatywą dowodową w zakresie podnoszonych twierdzeń. Czyli to nie Sąd ma poszukiwać niezbędnych dowodów na potwierdzenie podnoszonych przez stronę okoliczności, ale jest to zadaniem strony, która na nie się powołuje. W przeciwnym wypadku doprowadziłoby to do nieuzasadnionego naruszenia przez Sąd powyższych zasad.

W niniejszej sprawie kwestia sposobu przeprowadzania rekrutacji została ustalona m.in. w oparciu o zeznania świadków, zaś ustalenia z tym związane w żaden sposób nie wskazują na pomijanie powoda w przekazywaniu jakichkolwiek informacji w tym procesie.

W kontekście powyższych rozważań niezasadnym jest także kolejny apelacyjny zarzut naruszenia art. 299 k.p.c. tj. dopuszczenie z urzędu dowodu z zeznań stron. Przepis ten stanowi, że jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały nie wyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, sąd dla wyjaśnienia tych faktów zarządzi dowód z przesłuchania stron. Dowód z przesłuchania stron jest dowodem posiłkowym, dopuszczalnym tylko

wtedy, gdy nie można istotnych dla sprawy okoliczności wyjaśnić innymi dowodami, a w szczególności dowodami z dokumentów i zeznaniami świadków. W sytuacji, gdy wszystkie istotne dla sprawy okoliczności zostały wyjaśnione nie tylko zeznaniami świadków, ale i dokumentami, to prowadzenie przez sąd dowodu z zeznań jest zbędne, a nawet niedopuszczalne (wyr. SN z 18.8.1982 r., I CR 258/82, niepubl.). Inaczej mówiąc, obowiązek sądu wynikający z art. 299 k.p.c. in fine nie ma charakteru bezwzględnie, a aktualizuje się jedynie wówczas, jeżeli sąd uzna, że dotychczasowe rezultaty przeprowadzonego postępowania dowodowego nie świadczą o wyjaśnieniu faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, a ponadto strony złożyły wnioski o przeprowadzenie tego dowodu. Zatem zaniechanie przez sąd zarządzenia przeprowadzenia dowodu z przesłuchania stron nie dowodzi naruszenia art. 299 k.p.c., jeśli w ocenie tego sądu fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy zostały już wyjaśnione, a także wówczas, gdy strony nie zgłosiły stosownego wniosku dowodowego. Nie ulega wątpliwości, że strony miały zapewnioną możliwość udziału w sprawie i niego korzystały. Natomiast Sąd Rejonowy na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego był w stanie wydać rozstrzygnięcie, ponieważ zagadnienie wymagające ustalenia zostało w sposób skrupulatny i wyczerpujący wyjaśnione na podstawie dowodów dostarczonych przez obie strony. Zatem nie było potrzeby z urzędu dopuszczania dowodu z zeznań strony - jak chciałby tego odwołujący.

Ustaleń Sądu Rejonowego nie dyskwalifikuje także podnoszony przez skarżącego zarzut braku uwzględnienia dokumentów prywatnych tj. pism R. K. i M. P. dotyczących zastrzeżeń co do wysokości wynagrodzenia po przeprowadzonej rekrutacji 2011 roku. Żadną miarą nie sposób przyjąć, iż podstawę ustaleń w tym zakresie mogły stanowić dokumenty w postaci ww pism. Te bowiem – co słusznie podkreślił Sąd Rejonowy – stanowiły jedynie dokument prywatny dowodzący że osoby je podpisujące złożyły określonej treści oświadczenia (art. 245 k.p.c.). Tym samym nie mogły potwierdzać okoliczności, o których była w nich mowa. Przepisy k.p.c. nie zawierają co prawda zamkniętej listy środków dowodowych, jednakże dokument prywatny nie jest dowodem rzeczywistego stanu rzeczy (zob. wyrok SN z dnia 25 września 1985 r., IV PR 200/85, OSNC 1986, nr 5, poz. 84). Z tych też względów wskazane dokumenty nie mogły prowadzić do spodziewanych przez stronę powodową ustaleń. Innych natomiast dowodów potwierdzających wskazane okoliczności, choćby z zeznań osób podpisujących wymienione dokumenty, w procesie zabrakło. Zatem i w tym zakresie brak było podstaw do czynienia wiążących ustaleń.

Jedynie na marginesie należy zauważyć, że stwierdzenia zawarte w tych pismach, podobnie jak w piśmie P. W. (k 395-398), potwierdzają jedynie ustalenia Sądu Rejonowego, że wynagrodzenie powoda w żaden sposób nie odbiegało od wynagrodzeń pozostałych pracowników zatrudnionych na takich stanowiskach, że każdemu z pracowników zaproponowano wysokość wynagrodzenia dopiero w kolejnych etapach rekrutacji oraz wskazują jedynie na niezadowolenie pracowników z wysokości proponowanych stawek.

Nie można podzielić także twierdzeń skarżącego, iż nieprawidłowe były ustalenia Sądu Rejonowego co do przeprowadzenia rekrutacji w 2012 roku. Osoby pozostające na zwolnieniach - tak jak powód - nie posiadały w tym zakresie wiedzy, ponieważ pracodawca informacje o rekrutacji zamieścił w wewnętrznej sieci. Natomiast fakt, że świadek B. G., która mimo, że przebywała na zwolnieniu lekarskim swoją aplikację złożyła, wynika tylko z tego, że dane w tym zakresie uzyskała, gdy była jeszcze w pracy. Co istotne - na co zwrócił uwagę Sąd Rejonowy - rekruterzy w ogóle nie wiedzieli kto przebywa na zwolnieniach lekarskich, gdyż nie mieli względu do tej dokumentacji pracowniczej. W związku z tym nieuprawnionym było stwierdzenie, że fakt przebywania na zwolnieniu lekarskim pozbawiał możliwości brania udziału w rekrutacji z winy pracodawcy. U pozwanego brak było zwyczaju, aby indywidualnie informować pracowników obecnych w pracy czy też przebywających na zwolnieniach lekarskich o zamiarze przeprowadzenia rekrutacji, ponieważ praktyką był zamieszczanie takich informacji w sieci wewnętrznej pozwanego. Zatem w żadnym wypadku nie można dopatrzeć się w tym działaniu pracodawcy elementów dyskryminacyjnych, ponieważ każdy mający dostęp do sieci wewnętrznej miał możliwość uzyskania informacji zamieszczanych przez pozwanego. A co za tym idzie nie można było zgodzić się z zarzutem apelacji nieprawidłowo poczynionych ustaleń faktycznych we wskazanym zakresie, skoro z zebranego w sprawie materiału dowodowego można było wyprowadzić jedynie powyższe wnioski.

Nie można także podzielić twierdzeń apelacji, że Sąd Rejonowy dokonał błędnych ustaleń co do organizacji miejsca pracy. Jak zwrócił uwagę Sąd I instancji S. M. w niniejszej sprawie porównywał swoją sytuację do sytuacji P. M. (1),

który w procesie rekrutacyjnym wytypowany został na stanowisko, o które pierwotnie ubiegał się powód. Wskazywał, iż P. M. (1) miał możliwość pracy w miejscu swojego zamieszkania a w siedzibie w P. był jedynie incydentalnie. Zdaniem powoda przyzwolenie pracodawcy na wykonywanie pracy w miejscu swojego zamieszkania świadczy o tym, że pracodawca stworzył lepsze warunki pracy temu menadżerowi niż jemu. Z tak postawioną tezę nie było podstaw, aby się zgodzić. Skarżący dostrzegając możliwość stworzenia przez P. M. (1) biura w L. czy to za zgodą pracodawcy czy też nie, kompletnie w tym wszystkim pomija swoją sytuację. Jak ustalił Sąd Rejonowy P. M. (1) faktycznie swoje biuro zorganizował w L. i nie codziennie dojeżdżał do P.. Jednak nie wynika z akt sprawy, a przynajmniej powód w procesie tego nie wskazał, aby występował do pracodawcy o umożliwienie mu zorganizowania swojego biura w miejscu zamieszkania. Oznacza to, że powód nawet nie podjął próby, aby zorganizować sobie miejsce pracy w pobliżu domu. Nie można z góry założyć, że pracodawca takiej zgody by nie wyraził. Jednak co najważniejsze w niniejszej sprawie - czego powód już nie dostrzega lub celowo pomija - to fakt, że przyjął on propozycję pracy w L.. Zatem miał świadomość, że będzie musiał dojeżdżać do miejsca pracy. Mógł zamieszkać w L., ale nie przystąpił do procedury przetargowej na wynajem mieszkania jaka obowiązywała u pozwanego. Natomiast pracodawca nie miał możliwości udostępnienia skarżącemu pokoju gościnnego, ponieważ był w tym czasie już zajęty aż do stycznia 2012 roku. Należy podkreślić, że sporną umowę powód zawarł w dniu 1 lipca 2011 roku, zaś od 24 listopada 2011 roku przebywał już na długotrwałych zwolnieniach lekarskich, a zatem kwestia ewentualnego zwolnienia się pokoju gościnnego w styczniu 2012 roku i możliwości umieszczenia w nim powoda, pozostawała bez wpływu na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie i nie była podnoszona w toku postępowania.

Poza tym trzeba podkreślić, że pracodawca zawarł z powodem w dniu 9 września 2011 roku umowę o używanie pojazdu prywatnego dla celów służbowych. Koszty użycia pojazdu do celów służbowych pokrywał w całości powód. Dodatkowo wskazać należy, że w przypadku P. M. (1) pracodawca - pomimo zorganizowania sobie biura w L. - pokrywał jedynie te koszty, które były generowane w związku z podróżami służbowymi, ale tylko z P. natomiast z L. do P. już nie. W związku z tym nie można przyjąć - jak próbuje wyeksponować skarżący - że pracodawca stworzył lepsze warunki pracy P. M. (1). W tym stanie faktycznym należy uznać, że zabrakło po stronie powoda wymaganej inicjatywy, czyli przynajmniej próby stworzenia sobie miejsca pracy w miejscu zamieszkania, zwrócenia się do pracodawcy o taką możliwość czy też zamieszkania w miejscu pracy poprzez przystąpienie do przetargu na wynajem mieszkania. Jednak pomimo bierności powoda w tym zakresie nie można stwierdzić, że pracodawca pozostawił pracownika bez żadnego wsparcia. Zawierając bowiem umowę o używanie samochodu prywatnego do celów służbowych powód niewątpliwie uczestniczył w kosztach dojazdów powoda do miejsca pracy. Zatem nieuprawnionym było upatrywania nierównego traktowania powoda w zakresie organizacji stanowiska pracy.

Powyższe rozważania potwierdzają natomiast zarzut apelacji, że wypełnienie dokumentu w postaci kwestionariusza alokacyjnego w dniu 1 czerwca 2011 roku nie miało większego znaczenia, ponieważ na tym etapie deklaracje co do przyszłego miejsca pracy nie mogły być wiążące. Powód mógł po prostu nie wyrazić zgody na pracę w zaproponowanym miejscu i wskazanym stanowisku pracy. Dlatego też nie można było przykładąć do wskazanego dokumentu aż tak dużej uwagi, ponieważ to powód ostatecznie zdecydował gdzie będzie pracował i z pełną świadomością wiedział, że będzie wiązało się to z dojazdami. Jednak koszty dojazdów jak już wskazano powyżej były przez stronę pozwaną pokrywane.

Sąd Okręgowy nie podziela również twierdzeń apelacji, że Sąd Rejonowy dokonał również błędnych ustaleń faktycznych co do okoliczności występowania po stronie pozwanej zachowań mobbingowych zamiennie traktowanych przez powoda jako naruszających zasady równego traktowania, poprzez nieudzielenie mu przez bezpośrednią przełożoną I. W. urlopu wypoczynkowego. W przekonaniu powoda w porównaniu z innymi pracownikami był pod tym względem dyskryminowany, a nieudzielenie mu urlopu negatywnie wpłynęło na jego stan zdrowia.

Z przedłożonego do akt sprawy zestawienia wynika, że:

- od dnia 24 listopada 2011 roku do dnia 16 marca 2012 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim;
- od dnia 19 marca 2012 roku do dnia 26 marca 2012 roku został udzielony mu zaległy urlop wypoczynkowy;

- już od dnia 26 marca 2012 roku do dnia 6 września 2012 roku przebywał ponownie na zwolnieniu lekarskim;
- od dnia 7 września 2012 roku do dnia 24 października 2012 roku został udzielony mu zaległy urlop wypoczynkowy;
- po urlopie od dnia 25 października 2012 roku do dnia 10 listopada 2012 roku powód znów przebywał na urlopie wypoczynkowym,
- zaś od dnia 11 listopada 2012 roku o dnia 31 stycznia 2013 roku ze względu na niezdolność do pracy pobierał świadczenie rehabilitacyjne.

Jednocześnie powód składał wnioski o udzielenie urlopu w dniu: 14 marca 2012 roku, 4 czerwca 2012 roku, 19 lipca 2012 roku oraz 12 września 2012 roku.

Skarżący podnosił, że jego wnioski o urlop nie były uwzględniane. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że część wniosków wskazywała, że powód wnosi o udzielenie urlopu wypoczynkowego po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, bez wskazania jakiegokolwiek daty. Nie jest możliwym udzielanie przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego „po zakończeniu zwolnienia lekarskiego”. Przede wszystkim pracodawca musi rozważyć konkretny wniosek w kontekście dat wskazanych przez pracownika i potrzeb zakładu, a poza tym pracodawca nie może wyrazić zgody na udzielenie urlopu wypoczynkowego po długotrwałej niezdolności, jeżeli nie dysponuje jeszcze zaświadczeniem o zdolności do pracy.

Nadto zauważyć należy, że pracodawca nie ma obowiązku udzielania za każdym razem urlopu w terminach, które odpowiadają pracownikowi, może z uwagi na potrzeby zakładu odmówić. Ponadto wniosek o udzielenie urlopu powinien być złożony na piśmie nie zaś sms -em czy telefonicznie. Niezależnie od powyższego trzeba podkreślić, że w terminach co do których były wnioski o udzielenia urlopu okazywało się później, że powód jest niezdolny do pracy. Co oznacza, że i tak nie mógłby skorzystać z tego uprawnienia, ponieważ przebywał na zwolnieniu lekarskim. Pracodawca nie może udzielić urlopu wypoczynkowego pracownikowi niezdolnemu do pracy i nie może go również udzielić, jeżeli pracownik jest w trakcie zwolnienia lekarskiego, a pracodawca nie wie czy po jego zakończeniu będzie on zdolny do pracy. Nie można również pominąć okoliczności, że powołane wcześniej zestawienie de facto wskazuje na to, że powód po zakończeniu jednego okresu zasiłkowego od następnego dnia przebywał już na urlopie wypoczynkowym. Oznacza to, że pracodawca w wnioski o udzielenie urlopu uwzględniał. To, że nie każdy wniosek powoda był pozytywnie rozpoznany nie pozwala przyjąć, iż zachowaniu pracodawcy można przypisać złą wolę czy, że pracodawca stosował wobec pracownika mobbing.

Podkreślenia wymaga, iż w przypadku dochodzenia zadośćuczynienia z tytułu mobbingu nie wystarczy udowodnienie, że w okresie zatrudnienia u konkretnego pracodawcy, pracownik doznał rozstroju zdrowia. Koniecznym jest też wykazanie, iż powyższe miało ścisły związek z represjami ze strony pracodawcy. Określone w art. 94[3] § 3 k.p. zadośćuczynienie pieniężne przysługuje bowiem pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2012 r. II PK 68/12 OSNP 2013/17-18/204, LEX nr 1311386, G.Prawna KiPła (...)). Na gruncie rozpatrywanego przypadku, jak wyżej podniesiono, skutecznie nie wykazano, iż powód była ofiarą mobbingu. Z tych też względów stwierdzony zaświadczeniem lekarskim fakt uszczerbku na zdrowiu jako niezwiązany z działaniem pracodawcy nie miał żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Nadto chybioną jest argumentacja apelacji wskazująca na nieprawidłowe oddalenie przez Sąd Rejonowy wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu psychiatrii.

W orzecznictwie wskazuje się, iż nie jest tak, że w sprawie o zadośćuczynienie za mobbing dowód z opinii biegłego lekarza ma być obligatoryjny, gdy pracodawca zarzuca, że rozstrój zdrowia u pracownika wynika z przyczyn samoistnych, w sytuacji gdy inne dowody nie pozwalają na ustalenie w ogóle mobbingu. Wówczas logicznie taki fakt nie jest konieczny do ustalenia. Przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie

(art. 227 k.p.c.). Natomiast gdy dowody potwierdzają mobbing, to taki dowód nie jest wykluczony. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2012 r. II PK 68/12 OSNP 2013/17-18/204, LEX nr 1311386, G.Prawna KiPła (...)).

Jeszcze raz podnieść należy, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdza faktu, iż powód był ofiarą mobbingu. Wobec tego związek przyczynowy pomiędzy tą patologią a schorzeniami powoda jest całkowicie wykluczony. Stąd też oddalenie przez Sąd Rejonowy wniosku dowodowego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu psychiatrii miało swoje logiczne i prawne uzasadnienie.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji, dotyczących zarówno naruszenia przepisów postępowania, jak i prawa materialnego, nie okazał się uzasadniony.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 roku, poz. 1800 ze zm.).

Brak było podstaw do nieobciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej. Skarżący nie wskazał żadnych okoliczności, które uzasadniałyby taki wniosek. W apelacji poza podniesieniem, że wcześniej korzystał jedynie z pełnomocnika udzielonego przez D.A.S., którego wynagrodzenie pokrywała firma (...)A.S., innych danych pozwalających ocenić jego sytuację majątkową powód nie wskazał. W związku z tym Sąd Okręgowy zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Przewodnicząca Sędziowie

E.W.