

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2018 roku

Sąd Okręgowy w Płocku, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Hanna Parzybut-Dan

Ławnicy: Krzysztof Szymański, Alicja Lewandowska

Protokolant: st. sekr. sądowy Edyta Szalkowska

po rozpoznaniu w dniu 29 maja 2018 roku w Płocku

na posiedzeniu jawnym

sprawy z powództwa K. S. (1)

przeciwko (...) S.A. w P.

o odszkodowanie

1. powództwo oddala;
2. zasądza od powoda K. S. (1) na rzecz pozwanego (...) S.A w P. kwotę 5.400 zł (pięć tysięcy czterysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nie obciąża stron kosztami postępowania mediacyjnego.

Krzysztof Szymański SSO Hanna Parzybut-Dan Alicja Lewandowska

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 09 stycznia 2016 r. K. S. (1) wniósł o wypłatę dodatkowego jednorazowego świadczenia w kwocie 38.000 zł w związku z nieuprawnionym rozwiązaniem umowy o pracę, które naruszyło zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, w tym przepis art. 18^{3a} § 1 kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, ewentualnie wniósł o cofnięcie rozwiązania umowy o pracę i umożliwienie mu kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowych warunkach. W ostatecznie sprecyzowanym stanowisku powód domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 95 000 zł wraz z odsetkami tytułem jednorazowego świadczenia związanego z programem restrukturyzacji.

W uzasadnieniu pozwu K. S. (1) wskazał, iż wytypowanie jego osoby do rozwiązania umowy za wypowiedzeniem było niewłaściwe i nieuzasadnione. Poza tym dotychczas nie otrzymywał żadnych informacji o niewłaściwym wywiązywaniu się z powierzonych obowiązków pracowniczych ani o negatywnych ocenach dotyczących jego pracy. Wniósł o zastosowanie wobec niego – jako objętego procesem reorganizacji w Biurze (...) (PT), analogicznych uprawnień, związanych z rozwiązaniem stosunku pracy, jak te uprawnienia, które zostały zastosowane wobec pracowników objętych procesem restrukturyzacji, zakomunikowanym organizacjom związkowym w dniu 1 grudnia 2014 r. i przeprowadzonym w pierwszej połowie 2015 roku. Zdaniem powoda, w ostatnich miesiącach sytuacja

ekonomiczna i finansowa (...) S.A. nie uległa na tyle istotnej zmianie, która mogłaby uzasadniać zróżnicowanie świadczeń przyznawanych poszczególnym pracownikom.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego (...) S.A. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, że pismem z dnia 13 sierpnia 2015 r., nr (...) T. M., D. Biura (...), działając na podstawie Porozumienia w sprawie zasad współpracy partnerów społecznych w procesach restrukturyzacji (...) S.A. (tzw. Porozumienie 2006) oraz uprawnień pracowników związanych z tymi procesami z dnia 27 marca 2006 r., a także załącznika nr 4 do (...) S.A. „Zasady Współdziałania Pracodawcy ze Związkami Zawodowymi w sprawach dotyczących restrukturyzacji”, poinformował (...) S.A. o podjęciu decyzji o przeprowadzeniu procesu reorganizacji w Biurze (...) (PT). Treść Porozumienia 2006 została wypracowana przy udziale następujących organizacji związkowych – (...) w Grupie (...) S.A., (...) S.A. i (...) w Grupie (...) S.A. Reorganizacja w Biurze (...) została zainicjowana w sierpniu 2015 r.

W dalszej części wskazano, że D. (...) Materiałowej ((...)) w Biurze (...) (PT) uległ likwidacji wraz z 3 etatami: 2 etatami Starszego Operatora (...) (K. S., A. I.) i 1 etatem Starszego Specjalisty (B. M.). Indywidualnymi pismami z dnia 26 sierpnia 2015 r. R. D. Wykonawczy ds. Kard – poinformował w/w pracowników, iż w związku z likwidacją ich stanowisk pracy, pracodawca zamierza rozwiązać z nimi umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników oraz zaproponował im tryb rozwiązania umów w postaci porozumienia stron. Umowy o pracę z A. I. i B. M. zostały rozwiązane w trybie porozumienia stron, zaś powód odmówił podpisania porozumienia stron.

Organizacje związkowe pozwanej spółki skierowały do R. S. wnioski o zastosowanie wobec w/w pracowników analogicznych uprawnień związanych z rozwiązaniem stosunku pracy, jak te uprawnienia, które zostały zastosowane wobec pracowników objętych procesem restrukturyzacji, zakomunikowanym organizacjom związkowym w dniu 01 grudnia 2014 r., a przeprowadzonym w pierwszej połowie 2015 r., na podstawie Porozumienia zbiorowego w sprawie uprawnień pracowników objętych procesem restrukturyzacji, zakomunikowanym organizacjom związkowym dnia 01.12.2014 r. (tzw. Porozumienie 2014). Zarzucono pracodawcy, iż na podstawie art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, a ze względu na zasady współzycia społecznego niedopuszczalne byłoby pozbawienie pracowników uprawnień, z których przed kilkoma miesiącami mogli korzystać inni pracownicy (...) S.A., z uwagi na objęcie tych pracowników procesami restrukturyzacyjnymi. Jak wskazano, zgodnie z treścią § 9 ust. 2 Porozumienia 2014, proces restrukturyzacyjny obejmował pracowników zatrudnionych w obszarach: D. Wykonawczego ds. Produkcji Rafineryjnej (PR), D. Wykonawczego ds. Produkcji Petrochemicznej (PP), B. (...) (RE) i Biura Ochrony (...) (RS). Biuro (...) oraz D. (...) nie znajdowały się w powyższych obszarach, a zatem Program Dobrowolnych Odejść wynikający z Porozumienia 2014 nie mógł mieć do nich zastosowania, a co za tym idzie – nie obowiązywał on także samego powoda. Pozwany wyjaśnił, że Porozumienie z 2014r. dotyczyło tylko i wyłącznie pracowników zatrudnionych w systemie pięciobrygadowej organizacji czasu pracy, zaś K. S. (1) nie pracował w takim systemie, zatrudniony był w systemie jednozmianowym.

Konkludując, pełnomocnik pozwanego podniósł także zarzut potrącenia kwoty 16 962 zł. tytułem wypłacanej już powodowi odprawy pieniężnej, stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia. Kwota ta została powodowi wypłacona w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. Gdyby zatem Sąd zniweczył skutki rozwiązania stosunku pracy w powyższym trybie i zasądził na rzecz powoda stosowne odszkodowanie, to potrącenie przyznanej już kwoty odprawy, wynikającej z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, byłoby w ocenie pozwanego uzasadnione.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. S. (1) od dnia 15 stycznia 1979 r. zatrudniony był w (...) Zakładach (...) w P.. Początkowo zajmował stanowisko kontrolera jakości, następnie zaś operatora defektoskopu, operatora badań nieniszczących a ostatnio – Starszego

Operatora (...). Zawarta umowa o pracę została rozwiązana z dniem 31 grudnia 2015 r., za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W okresie od 01 stycznia 2009 r. do 31 marca 2009 r. oraz od 01 kwietnia 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. powód wykonywał prace zakwalifikowane do prac o szczególnym charakterze, zaś w okresach: 15.01.1979 – 28.02.1984, 01.03.1984 – 07.11.1988, 26.11.1988 – 31.12.1988 oraz od 01.01.1989 – 31.12.1998 wykonywał prace zakwalifikowane przez pracodawcę do prac wykonywanych w warunkach szczególnych.

Powód odpowiadał za prawidłowe działanie urządzeń pod względem technicznym. Dokonywał inspekcji po naprawach, prześwietlał spoiny, decydował o dopuszczeniu lub odmowie dopuszczenia ich do użycia.

(dowód: umowa o pracę, k. 1; zaświadczenie o okresach pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, k. 91; świadectwo wykonywania prac o szczególnym charakterze, k. 3; świadectwo pracy, k. 9, akta osobowe powoda nr (...); zeznania powoda, k. 265)

Dnia 27 marca 2006 r. pomiędzy (...) S.A. z siedzibą w P., reprezentowanym przez R. S. (2), a organizacjami związkowymi spółki zostało zawarte porozumienie w sprawie zasad współpracy partnerów społecznych w procesach restrukturyzacji (...) S.A. oraz uprawnień pracowników związanych z tymi procesami.

Zgodnie z postanowieniami powyższego porozumienia, proces restrukturyzacji rozumiany był jako każdy z następujących procesów: utworzenie nowego podmiotu, który przejmie część dotychczasowej działalności lub część zakładu pracy (...) S.A. w rozumieniu art. 23¹ kodeksu pracy, przeniesienie na inny podmiot części dotychczasowej działalności lub części zakładu pracy (...) S.A. w rozumieniu art. 23¹ kodeksu pracy lub restrukturyzacja (...) S.A. skutkująca grupowym zwolnieniem pracowników w rozumieniu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Proces restrukturyzacji w mniejszym rozmiarze zdefiniowany został jako proces, którego skutki planowane przez (...) S.A. polegające na indywidualnym zwolnieniu pracowników z przyczyn wskazanych w ustawie, w trybie wypowiedzenia definitywnego lub za porozumieniem stron, a także na zmianie warunków pracy lub płacy pracowników w trybie wypowiedzenia zmieniającego, obejmują nie więcej niż 29 i nie mniej niż 15 pracowników w okresie 30 dni.

Proces reorganizacji został natomiast zdefiniowany jako reorganizacja komórki organizacyjnej lub zespołu zadaniowego, której skutki, planowane przez (...) S.A., polegające na indywidualnym zwolnieniu pracowników z przyczyn wskazanych w ustawie, w trybie wypowiedzenia definitywnego lub za porozumieniem stron, obejmującą nie więcej niż 14 pracowników w okresie 30 dni.

(dowód: porozumienie w sprawie zasad współpracy partnerów społecznych w procesach restrukturyzacji (...) S.A. oraz uprawnień pracowników związanych z tymi procesami zawartego dnia 27 marca 2006 r. w P., k. 34-50)

Jednocześnie ustalono, iż pracownikom zatrudnionym w komórkach organizacyjnych, zespołach zadaniowych lub grupach zawodowych objętych procesem restrukturyzacji lub procesem restrukturyzacji w mniejszym rozmiarze, objętym jednocześnie potencjalnym zamiarem definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników lub pracownikom przechodzącym do innych podmiotów w trybie art. 23¹ kodeksu pracy, zostanie umożliwione rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn niedotyczących pracowników z zachowaniem prawa do świadczeń wynikających z powyższego porozumienia, tzw. program dobrowolnych odejść pracowników.

(dowód: §19 porozumienia w sprawie zasad współpracy partnerów społecznych w procesach restrukturyzacji (...) S.A. oraz uprawnień pracowników związanych z tymi procesami zawartego dnia 27 marca 2006 r. w P., k. 41-24)

W spółce ustalono także, że pracownicy, którzy złożą oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron z przyczyn ich niedotyczących, w dniu rozwiązania stosunku pracy nabywają prawo do dodatkowego, jednorazowego świadczenia w wysokości obliczonej wg wzoru: 35 000,- PLN + (3 500,- PLN x liczba

rozpoczętych lat pracy w (...) S.A. i u poprzedników prawnych tej spółki), przy czym maksymalna kwota świadczenia nie może przekroczyć 95 000,00 zł. Nadto, w przypadku konieczności rozwiązania z pracownikami umów o pracę za wypowiedzeniem definitywnym w trybie przepisów ustawy, co nie obejmuje skutków odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy w przypadku wypowiedzenia dotychczasowych warunków przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracownikom przysługuje dodatkowe świadczenie w wysokości 40% świadczenia, jednak nie więcej niż 38 000,00 zł.

(dowód: §20 ust. 1 i 2 porozumienia w sprawie zasad współpracy partnerów społecznych w procesach restrukturyzacji (...) S.A. oraz uprawnień pracowników związanych z tymi procesami zawartego dnia 27 marca 2006 r. w P., k. 43)

Dnia 22 grudnia 2014 r. w (...) S.A. zostało zawarte porozumienie zbiorowe w sprawie uprawnień pracowników objętych procesem restrukturyzacji zakomunikowanym organizacjom związkowym dnia 01 grudnia 2014 r. Jak ustalono w §1 powyższego porozumienia, jego postanowienia stosuje się wyłącznie do pracowników objętych zakomunikowanym w dniu 01 grudnia procesem restrukturyzacji, skutkującym zwolnieniem grupowym w obszarze D. Wykonawczego ds. Produkcji Rafineryjnej (PR), w tym do pracowników, którzy przejdą w styczniu 2015 r. do (...) S.A. na zasadach z art. 23¹ kodeksu pracy ze spółek (...) Sp. z o.o. o (...) Sp. z o.o., D. Wykonawczego ds. Produkcji Petrochemicznej (PP), Biura (...) (RE) oraz Biura Ochrony (...) (RS). Jak ustalono dalej, rozwiązywanie z pracownikami umów o pracę miało mieć miejsce od dnia 20 lutego 2015 r., kiedy to miały zostać zawarte pierwsze porozumienia rozwiązujące umowy o pracę i złożone pierwsze wypowiedzenia – do dnia 30 czerwca 2015 r., kiedy to miały zostać zawarte ostatnie porozumienia rozwiązujące umowę o pracę i złożone ostatnie wypowiedzenia.

(dowód: §1 i §5 porozumienia zbiorowego w sprawie uprawnień pracowników objętych procesem restrukturyzacji zakomunikowanym organizacjom związkowym dnia 01 grudnia 2014 r., k. 64-69; aneks z dnia 03 lutego 2015 r. do porozumienia zbiorowego w sprawie uprawnień pracowników objętych procesem restrukturyzacji zakomunikowanym organizacjom związkowym dnia 01 grudnia 2014 r., k. 70-71)

Pierwszy proces restrukturyzacji w (...) S.A. dotyczył zmiany organizacji czasu pracy na produkcji, był nośny społecznie i dotyczył dużej grupy pracowników. Obejmował największą grupę zatrudnionych. Inaczej natomiast sytuacja kształtowała się w przypadku przeprowadzanego procesu reorganizacji. Proces reorganizacji dotyczył założenia mniejszej grupy pracowników w danej komórce organizacyjnej. Ścieżka postępowania bardziej ograniczała się do jedynie informowania związków zawodowych o zamiarze przeprowadzenia reorganizacji, niż na zawieraniu z tego tytułu porozumień. Procesów reorganizacyjnych w spółce było znacznie więcej niż restrukturyzacyjnych.

(dowód: zeznania świadka R. S. (2), adnotacje od 00:51:16 do 01:01:44, k. 192)

Porozumienie z marca 2006 r. było porozumieniem generalnym, które ustanawiało z jednej strony zasady współpracy ze związkami zawodowymi, tj. zasady komunikacji pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi, jak również pomiędzy pracodawcą a pracownikami, a ponadto określało świadczenie, jakie przysługiwało pracownikom w procesach restrukturyzacyjnych. Część z tych świadczeń była określona terminowo, część była bezterminowa. Cały proces podzielony był na 3 kategorie – na proces restrukturyzacji, obejmujący 30 osób lub więcej, proces restrukturyzacji w mniejszym zakresie, obejmujący od 14 do 30 osób i proces reorganizacji – obejmował on zwolnienia do 14 osób. Wobec powoda został zastosowany proces reorganizacji. W procesie reorganizacji nie porozumienie nie przewidywało negocjacji między pracodawcą a związkami zawodowymi. Pracodawca jedynie musi informować związku o zamiarze rozwiązania umów z przyczyn nie dotyczących pracowników w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych.

Porozumienie powyższe określało zatem ogół współpracy. Związki zawodowe wynegocjowały z pracodawcą kolejne okresy świadczeń na okres 2011 r. i 2012 r., natomiast po 2012 r. nie obowiązywały w spółce świadczenia pieniężne (odprawy) z tego porozumienia. Związki zawodowe po tej dacie nie wynegocjowały żadnych nowych warunków. Jedynym przypadkiem, w jakim obowiązywały dodatkowe odprawy, było porozumienie przewidziane dla procesu restrukturyzacji, związane z wprowadzeniem czterobrygadowej organizacji czasu pracy. Dotyczyło to tylko i wyłącznie

pracowników zatrudnionych w tym systemie i obowiązywało od 01 stycznia 2015 r. do 30 czerwca 2015 r. Dodatkowe odprawy dla tego właśnie procesu restrukturyzacji wynegocjowały związki zawodowe.

(dowód: zeznania świadka A. K., adnotacje od 00:09:50 do 00:49:55, k. 171; zeznania H. K., adnotacje od 00:08:12 do 00:49:50, k. 192; zeznania T. M., k. 242-242v)

W 2015 r. D. D. Biura (...) podjął decyzję o reorganizacji D. (...) Materiałowej ((...)). Pracownicy tego działu zostali poinformowani indywidualnie o zamiarach reorganizacji. Powód także otrzymał indywidualne pismo w tej sprawie oraz została mu przedstawiona propozycja rozwiązania umowy za porozumieniem stron, której ostatecznie nie przyjął. M. W., który od września 2015 r. był kierownikiem zespołu w dziale badań materiałowych, po podjęciu odgórnej decyzji pracodawcy o reorganizacji działu, nie decydował, którzy pracownicy zostaną zwolnieni, ta decyzja została już wcześniej podjęta. Nowy kierownik został jedynie poinformowany, którzy pracownicy odejdą z pracy oraz według jakich kryteriów nastąpił dobór pracowników do zwolnienia. Związki zawodowe w spółce nie brały udziału w procesie oceny pracowników. Generalnie, procesem reorganizacji było objęte 27 działów, w latach 2010 – 2016 doszło do zwolnienia 37 stanowisk pracy.

(dowód: zeznania świadka M. W., adnotacje od 00:41:54 do 00:48:05; zeznania świadka K. Ż., adnotacje od 00:48:31 do 01:10:15, k. 171; zeznania H. K., adnotacje od 00:48:12, k. 192; zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z K. S. (1), k. 88; pismo organizacji związkowej (...) dot. pisma w sprawie zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powodem, k. 183-184; zestawienie obszarów objętych reorganizacją, k. 237)

Dominującym kryterium dotyczącym doboru pracowników do zwolnienia była ocena przydatności oraz zdolność pracowników do pracy. Nadto brano pod uwagę sytuację materialną wytypowanego pracownika, czy będzie miał on środki do życia, sprawdzano, czy nabył prawo do świadczenia emerytalnego, brano także pod uwagę ilość posiadanych uprawnień i kwalifikacji, ilość posiadanych certyfikatów, zaliczone dodatkowe kursy i szkolenia oraz system premiowania z roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy. Ocena pracownika dokonywana była jedynie w uwzględnieniu dni, w których faktycznie przebywał on w pracy, tj. nie brano pod uwagę dni przebywania na zwolnieniach lekarskich. Jeżeli pracownik realizował podstawowy zakres obowiązków, nie działał na szkodę przedsiębiorstwa ani swojego działu, nie łamał regulaminów pracowniczych, to kierownik działu decydował o przyznaniu mu premii w wysokości 10% podstawy wynagrodzenia. Każde dodatkowe działania, zaangażowania, które wpływały na wynik działu, w którym pracownik był zatrudniony, inne rozwiązania wpływające na jakość realizowanych zleceń, działały na korzyść takiego pracownika i skutkowały nagrodzeniem go w postaci premii pomiędzy 2,5% - 5%.

Ostatecznie w procesie reorganizacji (...) został całkowicie zlikwidowany, działły (...) i Zakładowego Dozoru (...) zostały połączone w jeden D. Dozoru (...) i Materiałoznawstwa, zaś funkcje dawnego (...) przejął D. (...) Materiałowych. Część osób z dawnego (...) przeszła do Zespołu (...). Ze względu na spadek ilości przeprowadzanych badań, kierunek rozwoju (...) musiał zostać zmieniony, w wyniku reorganizacji część pracowników straciła pracę, gdyż nie było możliwości pełnego wykorzystania ich potencjału, nie było także możliwości zapewnienia im pracy, nawet przekwalifikowanie do wykonywania pracy w innym dziale było bezcelowe.

(dowód: zeznania świadka K. A., k. 240v-241v; zeznania powoda K. S. (1), k. 263-265)

K. S. (1) posiada uprawnienia do wykonywania badań radiograficznych (RT) oraz badań penetracyjnych (PT), co zostało potwierdzone certyfikatem DIN EN 473 and ISO (...) wydanym dnia 17 grudnia 2012 r. Pozostali Starsi Operatorzy (...) posiadają natomiast uprawnienia do wykonywania: badań magnetyczno – proszkowych (G. C. i T. W.), badań ultradźwiękowych (G. C.), badań wizualnych (G. C.), badań radiograficznych (T. W.), nadto T. W. posiada uprawnienia i pełni funkcję inspektora ochrony radiologicznej.

(dowód: certyfikat, k. 81; zestawienie uprawnień Starszych Operatorów zatrudnionych w dziale (...), k. 77; certyfikaty, k. 78-79; decyzja Prezesa Państwowej Agencji Atomistyki nr (...), k. 80)

W okresie od lipca 2014 r. do czerwca 2015 r. K. S. (1) otrzymał średnio 5,833% premii. Pozostali pracownicy komórki otrzymali średnio: 10,833% premii (G. C. (2)), 10,625% premii (A. I.) oraz 14,167% premii (T. W. (2)).

(dowód: zestawienie premii dla pracowników komórki (...) za okres 12 miesięcy: od lipca 2014 r. do czerwca 2015 r., k. 73-75)

Na tle innych pracowników (...), kwalifikacje K. S. (1) wypadły najslabiej, dlatego został on wytypowany do zwolnienia w ramach reorganizacji działu.

(dowód: zeznania K. A., k. 241v)

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda z okresu zatrudnienia w pozwanej spółce, w aktach niniejszej sprawy oraz na podstawie zeznań powoda K. S. (1) i zawnioskowanych świadków: A. K., M. W., K. Ż., R. S. (2), H. K., K. A. oraz T. M.. Treść zgromadzonych w sprawie dokumentów nie była kwestionowana przez którąkolwiek ze stron, stąd Sąd nie znalazł podstaw, aby z urzędu odmówić im wiarygodności i mocy dowodowej.

Przedmiot sporu między stronami sprowadzał się do zinterpretowania wewnętrznych przepisów spółki – (...) zawartych w 2006 r. oraz w 2014 r. i odniesieniu treści postanowień tych aktów do sytuacji faktycznej powoda, a co za tym idzie – do ostatecznego ustalenia, czy żądanie K. S. (1) odnośnie wypłacenia mu jednorazowego świadczenia związanego z programem restrukturyzacji mogło zostać uwzględnione czy też nie.

Zeznaniom wszystkich świadków Sąd dał w całości wiarę. Zeznania te są jasne, pełne, nie wykluczają się – a wręcz przeciwnie uzupełniają się oraz znajdują potwierdzenie w dokumentarnym materiale dowodowym sprawy. Przesłuchani przez Sąd świadkowie to pracownicy pozwanej spółki (...) S.A., byli oni zatrudnieni bezpośrednio w pozwanej spółce w czasie wdrażania procedury zarówno restrukturyzacji jak i procedury reorganizacji. W ocenie Sądu świadkowie ci rzetelnie przedstawili stan faktyczny sprawy, bez cienia wątpliwości wskazywali, jak wewnątrz spółki zachodziły zmiany, jak kształtowała się sytuacja przy zawieraniu wewnętrznych aktów spółki – porozumień z 2006 r. i 2014 r. Z tego względu świadkowie ci, zdaniem Sądu, mieli doskonałą wiedzę na temat sytuacji w firmie w spornym okresie. Dodatkowo, świadek H. K. dokładnie wskazał, jak kształtowała się sytuacja i pozycja związków zawodowych spółki (sam świadek był wtedy Przewodniczącym Komisji Międzyzakładowej (...) S.A.), jak wyglądały działania związków zawodowych w przypadku samego powoda, świadek potwierdził skierowanie do pracodawcy pisma, w którym zaapelowano o zmianę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem z uwagi na brak negatywnych ocen jego pracy. Nadto, potwierdzone zostało także, że związki zawodowe (...) S.A. brały udział w negocjacjach odnośnie ustalania ostatecznego brzmienia Porozumień wewnątrzzakładowych z 2006 r. i z 2014 r. potwierdzone zostało także, że przedstawiciele organizacji związkowych pozwanej spółki wnosili o zrównanie procesu restrukturyzacji z procesem reorganizacji, w którym brał udział powód, jednakże pracodawca nie uwzględnił ich argumentów. Bezsprzecznie jednak zostało potwierdzone, iż związki zawodowe pozwanej spółki aktywnie brały udział w reprezentowaniu zwolnionych pracowników przed pracodawcą i tak też było w przypadku K. S. (1). Zdaniem Sądu Okręgowego, zeznania wszystkich świadków są ze sobą zgodne i w trakcie postępowania nie pojawiła się żadna okoliczność osłabiająca ich wiarygodność i moc dowodową.

Zeznaniom samego powoda K. S. (1) Sąd dał wiarę w takim zakresie, w jakim pokrywały się one z dokumentarnym materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. Tym samym Sąd dał wiarę wersji faktycznej opisującej, jak wyglądały relacje w pozwanej spółce wobec powoda. Sąd nie dał jednak wiary twierdzeniom K. S. (1), który podnosił, że działania reorganizacyjne działu (...) były jedynie „przykrywką” dla prawdziwie prowadzonego procesu restrukturyzacji firmy, oraz że pracownicy (...) byli pokrzywdzeni na tle innych zwolnionych pracowników. W ocenie Sądu, zeznania te opierały się w głównej mierze na emocjonalnym podejściu powoda do zmian zachodzących w spółce i wobec niego samego, powód czuł się pokrzywdzony faktem rozwiązania z nim stosunku pracy i nie mógł pogodzić się z zaistniałą sytuacją. Z tego względu zupełnie naturalne jest emocjonalne podejście do swojej sytuacji pracowniczej. Jednakże, twierdzenia K. S. (1) odnośnie tego, jakoby proces reorganizacji firmy ukrywał

faktycznie proces restrukturyzacji, nie mogły zostać przez Sąd przyjęte. W szczególności żaden dokumentarny materiał dowodowy sprawy nie wskazywał na ukryty proces restrukturyzacji, mający na celu jedynie pokrzywdzenie pracowników objętych procesem reorganizacji działu (tak jak pracownicy reorganizowanego (...)). Także żadne zeznania świadków – pracowników spółki, kierowników działów (...) S.A. nie wskazywały na takie działania pracodawcy, które miałyby na celu pokrzywdzenie części pracowników spółki. Dodatkowo wskazać należy, że zawierane wewnętrzne porozumienia w pozwanej spółce (z 2006 r. i z 2014 r.) zawierały wprost definicję procesów zarówno restrukturyzacji i restrukturyzacji w mniejszym zakresie, jak i procesu reorganizacji. Jak zeznał jeden ze świadków – procesy reorganizacji były prowadzone na mniejszą skalę (obejmowały maksymalnie 14 pracowników w ciągu 30 dni) oraz z tego względu były częściej przeprowadzane niż znacznie bardziej skomplikowane procesy restrukturyzacji, obejmujące nawet do 30 pracowników. Z powyższych względów zarzuty K. S. (1) odnośnie działania pracodawcy na niekorzyść jeden z grup pracowników nie mogły zostać uwzględnione.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne, co skutkowało musiło jego oddaleniem w całości.

Podstawę prawną rozważań w niniejszej sprawie stanowią przede wszystkim przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. 2018, poz. 917), zwanego dalej: k.p., a także przepisy Porozumienia w sprawie zasad współpracy partnerów społecznych w procesach restrukturyzacji (...) S.A. oraz uprawnień pracowników związanych z tymi procesami zawartego w dniu 27 marca 2006 r. w P., zwanego dalej: Porozumieniem 2006 i Porozumienia zbiorowego w sprawie pracowników objętych procesem restrukturyzacji zakomunikowanym organizacjom związkowym dnia 01 grudnia 2014 r., zawartego w dniu 22 grudnia 2014 r., zwanego dalej: Porozumieniem 2014.

W tym miejscu wskazać należy, że na mocy art. 9 k.p. powyższe porozumienia stanowią źródło prawa pracy, gdyż zgodnie z tym przepisem, ilekroć w kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że § 2 Porozumienia 2006 definiował wszelkie procesy zachodzące w spółce – proces restrukturyzacji, proces restrukturyzacji w mniejszym rozmiarze oraz proces reorganizacji. Na tle wszystkich tych definicji uznać można, iż proces reorganizacji był procesem najmniej skomplikowanym, obejmującym najmniejszą grupę pracowników, w okresie 30 dni. Naddto, z zeznań przesłuchanych świadków wynika, iż proces reorganizacji był przeprowadzany znacznie częściej wewnątrz (...) S.A. oraz nie wymagał sformalizowanego postępowania pracodawcy wobec związków zawodowych reprezentujących pracowników. W przypadku tego procesu pracodawca musiał jedynie poinformować związki zawodowe o zamiarze reorganizacji działu, nie musiał natomiast przeprowadzać procedury konsultacji (a ta była wymagana przy procesie restrukturyzacji). Procedurę informowania związków zawodowych o planowanym procesie reorganizacji zawierał § 18 Porozumienia 2006. Dodatkowo, przepis ten zawierał także termin 7 – dniowy, w którym to terminie pracodawca miał przekazać informacje o zakresie i istotnych elementach procesu oraz komórkach organizacyjnych nim objętych. § 19 powyższego porozumienia gwarantował pracownikom zatrudnionym w komórkach organizacyjnych, zespołach zadaniowych lub grupach zawodowych objętych procesem restrukturyzacji lub restrukturyzacji w mniejszym rozmiarze możliwość rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z zachowaniem prawa do świadczeń określonych w Porozumieniu 2006, z zastrzeżeniem prawa pracodawcy do uzasadnionej odmowy rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Natomiast, pracownikom objętym zamiarem definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników poza procesem restrukturyzacji i restrukturyzacji w mniejszym rozmiarze, możliwość rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn nie dotyczących pracowników miała być komunikowana indywidualnie lub za pośrednictwem informacji kierowanej do grupy pracowników. Dodatkowo, zgodnie z § 20 ust. 1 Porozumienia 2006 pracownicy, którzy złożyli oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron z przyczyn ich nie dotyczących, w dniu rozwiązania stosunku pracy nabywali prawo do dodatkowego, jednorazowego świadczenia w wysokości maksymalnie 95 000,00 zł.

Zgodnie natomiast z § 9 Porozumienia 2014, jego treść miała zastosowanie do pracowników zatrudnionych wyłącznie w systemie pięciobrygadowej organizacji czasu pracy w obszarach: D. Wykonawczego ds. Produkcji Rafineryjnej (PR), w tym do pracowników, którzy przejdą w styczniu 2015 r. do (...) S.A. na zasadach art. 23¹ kodeksu pracy ze spółek (...) Sp. z o.o. i (...) Sp. z o.o., D. Wykonawczego ds. Produkcji Petrochemicznej (PP), Biura (...) (RE) oraz Biura Ochrony (...) (RS). Przepisy powyższego Porozumienia miały mieć zastosowanie do dnia 30 czerwca 2015 r. i zostały ustalone w celu złagodzenia skutków społecznych przeprowadzanego procesu restrukturyzacji w powyższych obszarach.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy wskazać należy, że postanowienia Porozumienia 2006 ani Porozumienia 2014 nie mogą mieć zastosowania w sytuacji pracowniczej K. S. (1).

W pierwszej kolejności podnieść należy, że powód zatrudniony był w Biurze (...), w D. (...) Materiałowej (...), na stanowisku Starszego Operatora (...). Dział (...) podlegał bezpośrednio pod Członka Zarządu ds. Produkcji. Powodowi nie przysługiwały w takim wypadku żadne świadczenia wynikające z treści Porozumienia 2006, gdyż nie obowiązywał go Program Dobrowolnych Odejść. Program Dobrowolnych Odejść dotyczył bowiem tylko pracowników zatrudnionych w komórkach organizacyjnych, zadaniowych lub grupach zawodowych, objętych procesem restrukturyzacji lub procesem restrukturyzacji w mniejszym rozmiarze, którzy byli jednocześnie objęci potencjalnym zamiarem definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracowników oraz pracowników przechodzących do innych podmiotów w trybie art. 23¹ kodeksu pracy. Z treści porozumienia 2014 wynika natomiast, iż procesem restrukturyzacji były objęte jedynie: obszar D. Wykonawczego ds. Produkcji Rafineryjnej (PR), obszar D. Wykonawczego ds. Produkcji Petrochemicznej (PP), Biuro (...) (RE) i Biuro Ochrony (...) (RS). K. S. (1) nie był zatrudniony w żadnym z działów, w którym miał zostać przeprowadzony proces restrukturyzacji, a co za tym idzie – z Programu Dobrowolnych Odejść nie mógł on skorzystać. Nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy jest także fakt, że powód był zatrudniony w systemie jednozmianowym pracy, zaś Porozumienia i samo (...) dotyczyło tylko i wyłącznie pracowników zatrudnionych w pięciobrygadowej brygadzie pracowniczej. Z tego także powodu treść zawartych porozumień oraz wynikające z nich jednorazowe świadczenia dla pracowników nie mogły mieć zastosowania. Dodatkowo, Porozumienie 2014 określało czas jego obowiązywania do dnia 30 czerwca 2015 r. Rozwiązanie umowy o pracę z powodem miało miejsce w grudniu 2015 r., a zatem do niego nie mogły mieć zastosowania przepisy powyższego Porozumienia.

Reasumując, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż w D. (...) Materiałowej – (...) w którym to dziale zatrudniony był K. S. (1) doszło do przeprowadzenia procesu reorganizacji – znacznie mniej skomplikowanego, na dużo mniejszą skalę oraz obejmującego jedynie 3 pracowników (...), a nie zaś procesu restrukturyzacji. Podkreślenia wymaga, iż dział (...) nie był działem, w którym proces restrukturyzacji miał zostać w ogóle przeprowadzony, treść Porozumienia 2014 wprost wskazywała 4 obszary objęte tym procesem. Dodatkowo, K. S. (1) nie był zatrudniony w pięciobrygadowej zmianie pracowniczej a w jednozmianowej, co oznacza także, że nie miała wobec niego zastosowania treść Programu Dobrowolnych Odejść Pracowniczych. Z powyższych względów Sąd Okręgowy uznał, iż treść zarówno Porozumienia 2006 jak i treść Porozumienia 2014 i wynikające z nich jednorazowe świadczenia nie miały zastosowania w sytuacji pracowniczej powoda. K. S. (1) został odrębnym pismem poinformowany o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy, zaproponowano mu rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron, czego ostatecznie powód nie przyjął. Nadto, pracodawca wypłacił powodowi 16 962 zł. tytułem odprawy pieniężnej, na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników. Kwota taka została powodowi wypłacona w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracownika. Powód został także poinformowany w D. Kadr, iż nie dotyczą go żadne świadczenia wynikające z zawartych Porozumień i że otrzymał wszelkie możliwe świadczenia finansowe w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Wszystkie te okoliczności, zdaniem Sądu, zadecydowały, iż żądanie odszkodowania, które powód opierał na postanowieniach Porozumień 2006 i 2014 musiało zostać oddalone.

W niniejszej sprawie zastosowanie mają także przepisy kodeksu pracy. Swoje roszczenie K. S. (1) wywodził z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu wskazując, iż w jego przypadku nie zaistniały żadne

okoliczności uzasadniająca rozwiązanie z nim umowy o pracę. Wskazać w tym miejscu należy, iż problematykę dyskryminacji pracowniczej określają przepisy rozdziału IIa k.p.

Zgodnie z treścią art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z powyższych przyczyn. (§ 2)

Katalog przesłanek dyskryminujących ma charakter otwarty, co oznacza, że każda inna okoliczność, niewymieniona powyżej, może zostać uznana za dyskryminującą, w zależności od okoliczności konkretnej sprawy. Jednocześnie, podkreślenia wymaga, iż nie jest możliwe stworzenie katalogu zamkniętego tych przesłanek. Jak wskazuje się w doktrynie prawa pracy, dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie tzw. niedozwolonych kryteriów. (vide: K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do kodeksu pracy, LEX/el. 2018)

Jak wskazuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo ("w szczególności"), a po drugiej ("a także") - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem "a także bez względu na" pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji ("w szczególności") odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może on być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 kwietnia 2017 r., III PK 100/16, LEX nr 2331696)

Z orzecznictwa sądowego dotyczącego indywidualnych spraw wynika także, iż do niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników, poza kryteriami wprost wymienionymi w przepisach, zalicza się takie okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonywania czy też kwalifikacjami (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 311), oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 347). Dyskryminacją jest także nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 202). Także, niedozwolonym kryterium różnicowania pracowników jest ich obywatelstwo. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07 listopada 2016 r., III PK 11/16, OSNP 2018, nr 2, poz. 12)

Ustawodawca wyróżnił dwa rodzaje dyskryminacji: bezpośrednią i pośrednią. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, kiedy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógł być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. (art. 18^{3a} § 3). Dyskryminacja pośrednia istnieje natomiast wtedy, kiedy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia

w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. (§ 4)

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., 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.

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

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy wskazać należy, że w sytuacji powoda K. S. (1) nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a co za tym idzie – powodowi nie przysługiwało z tego tytułu odszkodowanie.

Podniesienia wymaga, iż początkowo w pozwie, a następnie przed Sądem powód wskazywał, iż nie było podstaw do jego zwolnienia, gdyż nie otrzymał on żadnej negatywnej oceny jego pracy oraz nie było skarg na niego jako pracownika. W postępowaniu sądowym świadek K. A. zeznał, jakie kryteria były brane pod uwagę przy typowaniu pracownika do zwolnienia w ramach reorganizacji działu. Jak świadek zeznał, w pierwszej kolejności patrzono na to, czy pracownik będzie miał zapewnione środki do życia i utrzymania się, czy nabył lub nabędzie prawo do emerytury. Drugim punktem była ocena posiadanych umiejętności i kwalifikacji pracowników w obrębie jednego działu, ilość posiadanych certyfikatów i uprawnień oraz system premiowania na rok poprzedni. Brano pod uwagę okres 12 pełnych miesięcy przed rozwiązaniem stosunku pracy, uwzględniano jedynie dni faktycznie przez pracownika przepracowane a nie te, w których przebywał on np. na zwolnieniu lekarskim.

Jak wykazano, do zwolnienia wytypowano trzech pracowników (...). Ich umiejętności były porównywane i na tej podstawie pracodawca wytypował imiennie pracowników, wobec których doszło do rozwiązania stosunku pracy. Każdemu z nich zaproponowano rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Na tle innych pracowników działu (...) kwalifikacje K. S. (1) wypadły najslabiej i dlatego został on zwolniony z pracy. Wskazania wymaga, iż powód posiadał uprawnienia jedynie do wykonywania badań radiograficznych (RT) oraz penetracyjnych (PT), podczas gdy dwóch innych Starszych Operatorów (...) posiadało kwalifikacje do wykonywania 3 rodzajów badań, a nadto jeden z nich – T. W., posiadał uprawnienia i pełnił funkcję inspektora ochrony radiologicznej. Także, zestawienie premii przyznawanych wobec Starszych Operatorów (...) wskazało, że K. S. (1) w ciągu 12 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy otrzymał średnio najmniej premii. Powodowi zostało przyznane łącznie 5,833% premii, podczas gdy pozostali pracownicy komórki otrzymali średnio: 10,833% premii (G. C. (2)), 10,625% premii (A. I.) oraz 14,167% premii (T. W. (2)).

W związku z powyższym Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że wobec K. S. (1) nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Pracodawca nie zastosował wobec niego żadnego z kryteriów dyskryminujących, wskazanych w art. 18^{3a} § 1 k.p. ani też innych, które mogłyby być za takie uznane w realiach tej konkretnej sprawy. Pozwana spółka dokonała oceny pracowników w obrębie jednego i tego samego działu, pracowników zajmujących takie samo stanowisko oraz identyczne były kryteria oceny wobec każdego z nich. Z tej racji, zdaniem Sądu

Okręgowego, nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a co za tym idzie – powodowi także z tego powodu nie przysługiwało dochodzone roszczenie i powództwo zostało z tej racji oddalone.

Sąd orzekł także o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej spółki. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W niniejszej sprawie stroną przegrywającą jest K. S. (1), stąd też Sąd zasądził od powoda K. S. (1) na rzecz pozwanego (...) S.A. w P. kwotę 5 400,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Kwota taka wynika z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 1804). Zgodnie z § 2 pkt 6 powyższego rozporządzenia, stawki minimalne przy wartości przedmiotu sporu powyżej 50 000 zł do 200 000 zł wynoszą 72.200 zł. Ostateczna wartość przedmiotu sporu została przez powoda określona na kwotę 95 000 zł i sprecyzowana na rozprawie 1 marca 2017 r. Stąd koszty winny być zasądzone na podstawie przepisów obowiązujących w dacie określenia żądania ,skoro w momencie wniesienia pozwu nie było ono ostatecznie określone. Zatem Sąd zasądził na rzecz pozwanej spółki od powoda kwotę wynikającą z widełek wskazanych w § 2 pkt 6 rozporządzenia w zw. z art. 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w wysokości 75% należnych kosztów.

Sąd nie obciążył także stron kosztami postępowania mediacyjnego. Sąd Okręgowy miał na uwadze fakt, że to Sąd Rejonowy z własnej woli skierował strony do postępowania mediacyjnego. Poza tym na moment posiedzenia mediacyjnego strony nie miały ostatecznie ustalonej wartości przedmiotu sporu, nie było zatem wiadome jakie będą chociażby hipotetyczne koszty postępowania. Strony, co prawda, nie zawarły ostatecznie ugody przed mediatorem, jednakże Sąd doszedł do przekonania, że Sąd był inicjatorem ugodowego załatwienia sporu, toteż koszty wynagrodzenia mediatora winny zostać zapisane na rachunek Skarbu Państwa.

Mając na uwadze powyższe Sąd powództwo oddalił.

SSO Hanna Parzybut – Dan