

Sygn. akt VII Pa 37/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 sierpnia 2015 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Teresa Makarewicz

Sędziowie: SSO Teresa Ogrodnik (spr.)

SSO Małgorzata Kowalska

Protokolant: Magdalena Grzyb – Lutchanah

po rozpoznaniu w dniu 29 lipca 2015 roku w Lublinie

sprawy z powództwa M. C.

przeciwko (...)S.A. w W.

o świadczenie pieniężne

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 września 2014 roku, sygn. akt VII P 1424/13

I. oddała apelację;

II. nie obciąża powoda M. C. kosztami procesu za drugą instancję.

Sygn. akt VII Pa 37/15

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 września 2014 r. Sąd Lublin-Zachód w Lublinie oddalił powództwo M. C. przeciwko pozwanym (...)Spółce Akcyjnej w W. o świadczenie pieniężne (pkt. I); zasądził od M. C. na rzecz pozwanego 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II); nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa (pkt III).

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy ustalił, że M. C. od 18 czerwca 2010 roku był zatrudniony w (...) w L. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty (umowa o pracę, k.11).

Pismem z dnia 17 września pracodawca złożył M. C. oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy w zakresie miejsca pracy, miejsca wykonywania pracy i komórki organizacyjnej z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę było przeprowadzanie u Pracodawcy procesu centralizacji działalności obszarów finansowych, rachunkowości oraz rozliczeń. Wypowiedzeniem zaproponowano powodowi nowe warunki umowy o pracę polegające w szczególności na zmianie dotychczasowego miejsca pracy na miejsce w Centrali (...) w W.. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian (oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, k. 4).

W związku z dokonywanymi zmianami restrukturyzacyjnymi w (...) S.A. pozwana spółka uchwałą Zarządu z dnia 14 maja 2013 roku przyjęła Program Dobrowolnych Odejsć (PDO) i Program Dobrowolnych Relokacji (PDR), które zaczęły obowiązywać 17 maja 2013 roku i adresowane były do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy podlegających restrukturyzacji. Celem PDR było stworzenie określonej grupie pracowników prawnej możliwości zmiany warunków pracy i płacy w zakresie zmiany miejsca wykonywania pracy na mocy porozumień zmieniających. Przystąpienie do Programu Dobrowolnych Relokacji było dobrowolne i następowało po złożeniu przez pracownika wniosku o przystąpienie do PDR i na uzyskaniu zgody pracodawcy. PDR skierowany był do pracowników Departamentu (...) oraz (...) we wszystkich jednostkach organizacyjnych (...) S.A., którzy w dniu rozpoczęcia obowiązywania programu byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę bez względu na jej rodzaj i nie znajdowali się w okresie wypowiedzenia, nie przystąpili równocześnie do Programu Dobrowolnych Odejsć oraz byli pracownikami Departamentu (...) mającymi miejsce wykonywania pracy poza W. lub są pracownikami (...) zatrudnionymi w jednostce organizacyjnej innej niż (...) W.. Regulamin PDR przewidywał, iż złożenie wniosku celem przystąpienia do programu przez pracownika jest równoznaczne ze złożeniem oferty zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy w zakresie miejsca wykonywania pracy. W przedmiotowym regulaminie zaznaczono także, iż wniosek złożony przez pracownika nie jest wiążący dla pracodawcy, a jego nieuwzględnienie nie stanowi podstawy jakichkolwiek roszczeń pracownika wobec pracodawcy. Wniosek w przedmiocie przystąpienia do programu złożony przez pracownika, podlegał każdorazowo ocenie Pracodawcy pod kątem kryteriów w postaci: możliwości dokonania przesunięć pracowników w celu zapewnienia ciągłości pracy Wydziałów(...) wartości posiadanych przez pracownika kwalifikacji i kompetencji dla efektywnego funkcjonowania Spółki oraz innych czynników istotnych dla interesów Pracodawcy. Regulamin PDR przewidywał dla pracownika, którego wniosek o przystąpienie do programu zostanie uwzględniony jednorazowy bonus relokacyjny w wysokości 12.000 złotych brutto (uchwała zarządu, k. 148, regulamin PDR i PDO, k.149-167)

M. C. w dniu 31 maja 2013 roku złożył wniosek o przystąpienie do Programu Dobrowolnych Relokacji, zgłaszając swoją kandydaturę na stanowiska: starszego specjalisty ds. obsługi kosztów, starszego specjalisty ds. fakturowania, starszego specjalisty ds. obsługi umów. (wniosek, k.5)

Pozwana spółka po złożeniu przez pracownika wniosku o wyrażenie zgody na przystąpienie do PDR organizowała spotkanie rekrutacyjne, w którym oprócz zainteresowanego pracownika uczestniczyli przedstawiciele pracodawcy z Departamentu(...) oraz zastępca dyrektora Departamentu(...) odpowiadający za dany wydział. Na spotkaniu pracownikowi zadawano pytania merytoryczne, tj. związane ze stanowiskiem wskazanym we wniosku oraz pytania dotyczące motywacji, doświadczenia, warunków pracy. Powód w czasie spotkania kwalifikacyjnego zgłaszał oczekiwania odnośnie wynagrodzenia na poziomie 5.000 złotych brutto (zeznania świadków : M. K.-k.195v-196v., J. W. (1) –k.197-198, K. T. –k.208-209, zeznania powoda, k. 198-198v.)

Pozwana spółka decyzją z dnia 14 czerwca 2013 roku odmówiła powodowi dopuszczenia do Programu Dobrowolnych Relokacji (decyzja, k.10).

Ponadto pozwana w związku z procesem restrukturyzacyjnym a w konsekwencji koniecznością wprowadzenia grupowych porozumień zmieniających opracowała i wdrożyła uchwałą Zarządu z dnia 21 sierpnia 2013 roku Regulamin w sprawie zbiorowych wypowiedzeń zmieniających (regulamin, k. 7-9v.)

Obecnie powód kontynuuje zatrudnienie u pozwanej na stanowisku starszy specjalista ds. umów w Departamencie (...) w Centrali (...) S.A. w W.. (zeznania powoda k. 133, 198-198v).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych powyżej dokumentów znajdujących się w aktach sprawy. Dokumenty te Sąd uznał za wiarygodne, bowiem w toku postępowania nie ujawniła się jakakolwiek okoliczność implikująca wątpliwości co do ich autentyczności bądź prawdziwości zawartych w nich treści. Co istotne, dokumenty te nie były kwestionowane przez strony postępowania. W zakresie okoliczności i powodów niezakwalifikowania powoda do PDR Sąd oparł się również na zeznaniach świadków M. K. k.195v-196v i J. W. (2), k. 197-198 i K. T. –k.208-209.

Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchanego w charakterze strony powoda bowiem w zdecydowanej części potwierdzały i uzupełniały dowody z dokumentów i zeznań świadków. Podkreślić należy, że w zasadzie stan faktyczny w niniejszej sprawie był między stronami bezsporny. Spór koncentrował się wokół prawidłowości oceny wniosku powoda w zakresie i ewentualnego naruszenia przez pracodawcę przy jego rozpatrywaniu zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Na wstępie rozważań należy stwierdzić, że postanowienia Regulaminu dotyczącego zasad wręczania pracownikom wypowiedzeń zmieniających warunki pracy w związku z centralizacją działalności obszarów finansów i rachunkowości oraz rozliczeń (...) S.A. a także regulamin Programu Dobrowolnych Relokacji w Spółce (...) S.A. stanowią źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.

Zgodnie z treścią art. 9 k.p. do specyficznych źródeł prawa pracy należą układy zbiorowe pracy, inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty – oczywiście w części, w której określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Kolejnym elementem, który należy rozstrzygnąć w niniejszej sprawie jest dokonanie wykładni postanowień Regulaminu Programu Dobrowolnych Relokacji (...) S.A., na podstawie którego powód dochodzi wypłaty bonusu relokacyjnego oraz rozstrzygnięcie czy rzeczony bonus ma charakter świadczenia roszczeniowego.

Podkreślić należy, iż zgodnie z art. 9 § 4 kp postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Zdaniem Sądu, podnoszony przez stronę powodową zarzut sprzeczności regulacji zawartej w rzeczonym regulaminie z zasadą równego traktowania pracowników w zatrudnieniu nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 18^{3a} § 1 kp, 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 nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Norma ta powtarza i uzupełnia zakaz dyskryminacji określony w sposób ramowy w art. 11³ kp.

Powołany przepis reguluje kwalifikowaną formę nierównego traktowania

w zatrudnieniu – dyskryminację, w odróżnieniu od formy prostej - nierównego traktowania określonej w art. 11² kp. Nierówne traktowanie polega bowiem na odmiennym traktowaniu osób znajdujących się w takiej samej sytuacji, zaś dyskryminacja polega dodatkowo na tym, że następuje to z uwagi na cechę pracownika, np. wiek, płeć, rasę lub niedozwolone kryterium, np. zatrudnienie w niepełnym wymiarze lub na czas określony (por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku, II PK 14/07, OSNP z 2008 roku, nr 21-22 poz. 311).

Dyskryminacją jest zatem różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są tylko przykładowo wymienione w art. 11³ oraz art. 18^{3a} § 1 kp. Użycie bowiem w tych dwóch przepisach zwrotu „w szczególności” znacznie rozszerzyło pojęcie dyskryminacji w prawie polskim w porównaniu z prawem unijnym, w którym wyliczenie niedozwolonych kryteriów ma charakter wyczerpujący (por. art. 1 w zw. z art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE). Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza więc – poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11³ oraz art. 18^{3a} § 1 kp – okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (por. wyrok z dnia 5 października 2007 roku, II PK 14/07, OSNP 2008/21–22/311), oraz przynioty

osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z dnia 4 października 2007 roku, I PK 24/07, OSNP 2008/23–24/347).

Mając na uwadze treść przepisu art. 18^(3b) § 1 kp to pracodawca ma obowiązek udowodnić, że zastosowane przez niego kryterium różnicujące pracowników jest obiektywne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 roku, III PK 30/06). W realiach niniejszej sprawy pozwany pracodawca udowodnił, że stosując kryteria warunkujące dopuszczenie pracownika do Programu Dobrowolnych Relokacji, kierował się obiektywnymi powodami. Program Dobrowolnych Relokacji adresowany był do wszystkich pracowników spełniających określone w nim kryteria, materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazuje, że nie było wśród nich kryteriów różnicujących ani dyskryminujących. Podkreślić należy, iż Zróżnicowanie sytuacji pracowników na podstawie dozwolonego kryterium nie jest dyskryminacją (tak wyroki z dnia 28 maja 2008 roku, I PK 259/07, OSNP 2009/19–20/256 oraz z dnia 3 grudnia 2009 roku, II PK 148/09, niepubl.).

Stworzony dobrowolnie przez pracodawcę Program Dobrowolnych Relokacji przeznaczony był dla pracowników, którzy spełniali określone kryteria formalne (§ 2 zakres podmiotowy Regulaminu PDR) oraz dodatkowo ocenne przesłanki warunkujące przystąpienie do Programu (§ 4 pkt 5 Regulaminu PDR) -m.in. czynniki istotne dla pracodawcy. Ponadto, w rzeczonym Regulaminie w sposób wyraźny pracodawca zaznaczył, iż każdy wniosek pracownika w przedmiocie przystąpienia do Programu nie jest wiążący i będzie podlegał każdorazowej ocenie (§ 4 pkt 4 i 6 Regulaminu PDR. Pojęcia „czynników istotnych dla pracodawcy” oraz „oceny pracodawcy” są pojęciami nieostrymi. Skoro zaś nie określono konkretnych i sprawdzalnych warunków uprawniających pracownika do przystąpienia do Programu a w konsekwencji do otrzymania bonusu relokacyjnego, to nie można uznać, aby to świadczenie miało charakter roszczeniowy.

W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, uznać należy, iż Program Dobrowolnych Relokacji i przewidziany w jego ramach bonus relokacyjny wdrożony został celem przekonania do zmiany warunków pracy w zakresie miejsca wykonywania pracy, najlepszych pracowników pozwanej spółki i był swego rodzaju „grantem”, który miał na celu zachęcić określonych pracowników do zmiany warunków pracy. Dlatego też w oparciu o przedmiotowy regulamin pracodawca organizował rozmowy kwalifikacyjne mające na celu merytoryczną ocenę kandydatury pracownika do udziału w Programie.

Powyższe świadczy o tym, iż bonus relokacyjny miał charakter uznaniowy. Jego uznaniowość polegała na tym, że przystąpienie do Programu Dobrowolnych Relokacji i otrzymanie z tego tytułu bonusu zarówno należało do zakresu swobodnego uznania zakładu pracy - w tym przypadku oceny pracownika podczas organizowanych w tym celu rozmów kwalifikacyjnych z przedstawicielami pozwanej spółki.

Świadkowie M. K. i J. W. (2) zaznaczyli, iż negatywna decyzja pracodawcy w przedmiocie wniosku powoda o przystąpienie do Programu podyktowana była w fakcie nieprzygotowania powoda do rozmowy oraz jego lekceważącą postawą w stosunku do stanowiska pracy. Ponadto, Powód sam przyznał, że nie udzielił odpowiedzi na wszystkie pytania zadawane mu przez członków komisji podczas rzeczonyj rozmowy. Wszystkie te okoliczności zdecydowały, iż w przypadku powoda wypowiedzenie warunków pracy nastąpi nie w ramach Programu Dobrowolnych Relokacji a na podstawie Regulaminu dotyczącego zasad wręczania pracownikom wypowiedzeń zmieniających warunki pracy w związku z centralizacją działalności obszarów finansów i rachunkowości oraz rozliczeń (...)S.A., który to Regulamin nie przewidywał, żadnych bonusów w związku z rzeczonym wypowiedzeniem.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo.

Sąd orzekł o kosztach procesu w oparciu o art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powód przegrał proces w całości, w związku z czym zobowiązany był zwrócić koszty stronie pozwanej.

Pozwany poniósł koszty postępowania w postaci wynagrodzenia pełnomocnika będącego radcą prawnym w kwocie 1.800 zł (zgodnie z § 6 pkt 6 i § 11 ust. 1 pkt 2 - rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002

roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu – Dz. U. z 2013 r., poz. 490).

Sąd oddalił wniosek powoda o nieobciążanie go kosztami procesu na wypadek przegrania sprawy, zgodnie z treścią art. 102 k.p.c., który stanowi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej kosztami w ogóle. Choć pojęcie wypadków szczególnie uzasadnionych nie zostało sprecyzowane, to jednak Sąd nie zgadza się z pełnomocnikiem powoda, który twierdzi, iż takim wypadkiem jest pobieranie przez powoda wynagrodzenia w kwocie 2.738,00 złotych miesięcznie oraz naruszenie zasad współzycia społecznego przez pozwanego. Jak wyżej wykazano naruszenie tych zasad nie miało miejsca. Ponadto Sąd stwierdza, że wynagrodzenie otrzymywane przez powoda jest niewiele niższe od średniego wynagrodzenia w Polsce. Z uwagi na to nie można uznać jego zarobków za wypadek szczególnie uzasadniony. Powód nie wskazał, aby miał jakieś osoby na utrzymaniu, dobrowolnie zgodził się na przeniesienie do pracy w W., dodatkowo korzysta z pomocy profesjonalnego pełnomocnika, co samo w sobie nie może stanowić przesłanki odmowy zwolnienia od kosztów, ale stanowi przesłankę pomocniczą. Mając na uwadze powyższe zasadnym było oddalenie w tym zakresie wniosku powoda.

Apelację od wyroku złożył powód, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1) obrazę przepisów prawa materialnego, tj. art. 11² k.p. poprzez przyjęcie, iż odmówienie przez Stronę Pozwaną powodowi bonusu lokacyjnego nie stanowiło naruszenia zasady równych praw pracowników wypełniających takie same obowiązki;

2) obrazę przepisów prawa materialnego, tj. art. 11² k.p., poprzez nieuwzględnienie pozwu w całości, podczas gdy dojść trzeba do wniosku, że gdyby Powód został przeniesiony do W. na zasadach Programu Dobrowolnych Relokacji, a nie wskutek wypowiedzenia zmieniającego otrzymałby bonus relokacyjny;

3) obrazę przepisów prawa materialnego, tj. art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3a} k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie jako przesłanki uznania, że powód wywodził roszczenie z powodów dyskryminacji,

4) obrazę przepisów prawa materialnego, tj. art. 18 § 3 k.p. poprzez niewłaściwe

zastosowanie polegające na przyjęciu, że powołując się na te normy Powód twierdził, że

postanowienia PDR miały postanowienia dyskryminujące w sensie kwalifikowanym,

podczas gdy miały postanowienie sprzeczne z zasadą równego traktowania, która

jest szersza

oraz

5) obrazę przepisów postępowania, tj. art. 217 § 1 i 2, w zw. z art. 227 k.p.c., poprzez nie

oddalenie spóźnionego wniosku o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków Strony

Pozwanej, zwłaszcza, że zeznania te nie miały kluczowego znaczenia dla ustalenia

całości okoliczności faktycznych;

6) obrazę przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez błędną ocenę

wiarygodności dowodów przedstawionych przez Stronę Pozwaną i uznaniu ich za istotne

pomimo że okoliczności faktyczne sprawy, a to odmowa przeniesienia Powoda do

W. zostały dostatecznie wyjaśnione zeznaniami świadków powołanych przez

Powoda;

7) obrazę przepisów postępowania, tj. art. 328 § 2 K.p.c., poprzez pominięcie w treści uzasadnienia merytorycznego wyjaśnienia, którym dowodom zgłoszonym przez Pozwanego Sąd odmówił wiarygodności i dlatego dowody te nie legły u podstaw ustaleń stanu faktycznego i oceny prawnej sprawy oraz wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa;

oraz

8) błąd w ustaleniach faktycznych sprawy, przyjętych za podstawę orzeczenia, tj. faktu, iż Powód nie spełniał wymogów kwalifikacyjnych przeniesienia na zasadzie dobrowolnych relokacji, co stanowiło uzasadnienie niewypłacenia dodatku relokacyjnego, pomimo że chwilę później Strona Pozwana uznała, że je spełniał dokonując względem niego wypowiedzenia warunków pracy i płacy i przenosząc na stanowisko, na które pierwotnie aplikował;

Podnosząc powyższe zarzuty skarżący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie jest uzasadniona. Sąd Okręgowy podzielił zarówno ustalenia faktyczne jak i ocenę prawną zawartą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku sądu I instancji, dlatego nie zachodziła potrzeba ich szczegółowego przytaczania.

Odnosząc się do zarzutów apelacji należało uznać że nie są one trafne.

Nie zachodzi zarzucane naruszenie przepisu art. 11² k.p. przez błędną jego wykładnię.

Powód sprecyzował swoje roszczenie w ten sposób, że zarzucał naruszenie przez stronę pozwaną art. 11²k.p. poprzez różnicowanie sytuacji pracowników w zakresie dostępu do dobrowolnej relokacji pracowników i przyjęcie kryterium dowolnego bliżej nieustalonego (postanowienie § 4 pkt 5 c), które brzmiało „inne czynniki istotne dla interesów pracodawcy”. Oznacza to, że spór dotyczy równości w prawie, a więc nakazu ukształtowania przepisów prawa, z uwzględnieniem tej zasady.

Rozważyć zatem należy czy zapis § 4 pkt 5 c Programu Dobrowolnych Relokacji nie zawiera znamion nierównego traktowania, przez nie sprecyzowanie kryteriów kwalifikowania zgłaszających się do programu w sposób określony jednoznacznie. Przede wszystkim należy wskazać, że wprowadzenie programu dobrowolnych relokacji miało na celu pozyskanie przez pracodawcę do przeniesienia do innego miasta wartościowych pracowników. Przewidziane wypłaty świadczenia relokacyjnego były zachętą do pozostania w zatrudnieniu jedynie pożądanym pracownikom posiadającym kwalifikacje i wiedzę na odpowiednim poziomie oraz pożądaną przez pracodawcę postawę. Przyznawane świadczenie relokacyjne nie miało charakteru ani wynagrodzenia ani też nie było związane ze sposobem wykonywania pracy. Program został wprowadzony 14 maja 2013 r. i był realizowany do 3 czerwca 2013 r., a więc znacznie wcześniej od wydania regulaminu grupowych wypowiedzeń zmieniających (regulamin z dnia 21.08.2013 r.).

W ocenie Sądu Okręgowego pracodawca ma prawo doboru pracowników dla siebie przydatnych. Program był realizowany poprzez przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych z pracownikami przez komisję. Powód nie został zakwalifikowany, ponieważ nie wykazał się wiedzą oczekiwaną przez pracodawcę oraz budziła zastrzeżenia jego postawa jako pracownika. Cechą różnicującą pracowników w programie dobrowolnych relokacji była ich „przydatność dla interesów pracodawcy”. Przyjęte kryterium – „przydatność dla interesów pracodawcy” jako różnicowanie sytuacji pracowników nie stanowi zastosowania niedozwolonego kryterium. Taki bowiem był cel wprowadzenia Programu przed zastosowaniem grupowych wypowiedzeń zmieniających.

Sąd Okręgowy podziela wyrażony przez Sąd Najwyższy pogląd, że „korzystne dla pracowników uregulowanie wprowadzone w układach zbiorowych pracy, regulaminach, statutach i w umowach o pracę (innych aktach rodzących stosunki pracy), które mają na celu poprawienie sytuacji prawnej pracownika, co z natury rzeczy jednocześnie prowadzi do zróżnicowania praw i obowiązków poszczególnych grup pracowników i poszczególnych pracowników, zasadniczo mogą być kwestionowane tylko wtedy, gdy ustanowiona nierówność może być jednocześnie kwalifikowana jako dyskryminacja, to jest, że pogorszenie sytuacji prawnej danego pracownika lub grupy pracowników dokonywane jest z uwagi na ich płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową (art. 11³ k.p.). Inne podejście do tej kwestii prowadzi bowiem do podważania realności i sensu zasady uprzywilejowania pracowników, a tym samym, w dużej mierze do przekreślenia racji bytu układów zbiorowych pracy i w ogólności prawa do rokowań partnerów socjalnych (art. 59 Konstytucji RP) - Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8.01.2002 r. III ZP 31/01.

Zatem zarzuty apelacji odnośnie rozważenia przez Sąd I instancji okoliczności sprawy na podstawie przepisów o dyskryminacji zamiast nierównego traktowania nie zasługują na aprobatę.

Reasumując, zarzuty apelacji nie są zasadne, zatem apelacja podlegała oddaleniu.

Z tych względów i na mocy art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w wyroku. Orzeczenie o kosztach uzasadnia art. 102 k.p.c. Sąd nie obciążając powoda kosztami postępowania apelacyjnego miał na uwadze, iż powód pozostaje w trudnej sytuacji materialnej, bowiem w związku z reorganizacją zamieszkał w dużym mieście, gdzie koszty utrzymania są wyższe, a w szczególności ponosi koszty wynajmu mieszkania. Wynagrodzenie w kwocie 2.740,00 zł brutto w takiej sytuacji to bardzo skromny dochód, wystarczający jedynie na utrzymanie.