

UZASADNIENIE

Pozwem z 26 lutego 2016 r. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. powód R. C. wniósł o zasądzenie zadośćuczynienia w wysokości kwot wynikających z regulaminu (...) § 5 pkt 2, § 6 pkt 1 i 3 (3 -krotnej odprawy, 3- krotnego dobrowolnego odszkodowania i nagrody jubileuszowej) wraz z należnymi odsetkami tytułem naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. W uzasadnieniu złożonego pozwu, powód wskazał, że w lutym 2014 r. poddany był dyskryminacji przez wykluczenie go z IV edycji Programu Dobrowolnych Odejść (pozew k. 2).

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa, jako bezzasadnego, żądając nadto zasądzenia zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany wskazał, że powód nie spełnił warunku formalnego od którego uzależnione było objęcie go Programem Dobrowolnych Odejść. Pozwany wyjaśnił, że na dzień wprowadzenia Programu Dobrowolnych Odejść, R. C. nabył już uprawnienia emerytalne. Niezależnie od powyższego, pozwany zakwestionował powództwo co do wysokości (odpowiedź na pozew k. 17-20).

W piśmie procesowym z 22 lipca 2016 r. powód sprecyzował żądanie pozwu, wskazując, iż w miejsce zadośćuczynienia, wnosi o zasądzenie odszkodowania w kwocie 23 369,00 zł za naruszenie zakazu dyskryminacji (pismo procesowe k. 44).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. C. był zatrudniony w (...) S.A. w W. od 6 grudnia 1999 r. do 28 lutego 2014 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierowca/listonosz (zaświadczenie k. 27, świadectwo pracy k. 34, częściowe zeznania powoda R. C. k. 46, zapis audio-video k.47).

W związku z planowaną redukcją zatrudnienia w 2014 r., (...) S.A. wprowadziła Regulamin IV Edycji Programu Dobrowolnych Odejść celem zachęcenia pracowników pozwanego do dobrowolnego odejścia z pracy u pozwanej (regulamin k. 4-10, zeznania świadka B. R. k. 45-46, zapis audio-video k. 47).

Zgodnie z treścią § 1 pkt 5 regulaminu Program Dobrowolnych Odejść obejmował osoby zatrudnione w spółce w dniu wejścia w życie (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, które do dnia wejścia w życie (...) nie spełniły warunków do nabycia emerytury na podstawie ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych lub przepisów szczególnych i nie spełnił tych warunków do 31 grudnia 2014 r.

Uprawnionemu pracownikowi (...) w sytuacji przystąpienia do Programu przysługiwały: odprawa pieniężna, dobrowolne odszkodowanie oraz nagroda jubileuszowa (regulamin k. 4-10, wyciąg z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) (...) S.A. k. 30-31).

Na dzień wejścia w życie Programu Dobrowolnych Odejść, R. C. miał już ustalone prawo do emerytury (częściowe zeznania powoda R. C. k. 46, zapis audio-video k. 47, okoliczność niesporna). Nie mniej jednak 5 lutego 2014 r. powód złożył wniosek o przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść (wniosek k. 88, akta osobowe, część B).

Pismem z 6 lutego 2014 r. pracodawca (...) S.A. odmówił powodowi R. C. przystąpienia do (...) (pismo k. 3).

Następnie, pismem z 11 lutego 2014 r. R. C. zwrócił się do (...) S.A. o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron z dniem 28 lutego 2014 r. w związku z przejściem na emeryturę (pismo k. 28).

(...) S.A. wyraziła zgodę na zaproponowane przez powoda porozumienie i zgodnie z propozycją powoda umowa o pracę łącząca Poczta Polska S.A. z R. C. została rozwiązana 28 lutego 2014 r. (pismo z 17 lutego 2014 r.).

Powyższych ustaleń Sąd dokonał na podstawie złożonych do akt sprawy dokumentów oraz ich kserokopii jak również na podstawie akt osobowych powoda, których to dokumentów oraz ich kopii nie kwestionowała żadna ze stron tak co do ich treści, jak i autentyczności, Sąd także nie znalazł podstaw do podania w wątpliwość ich wiarygodności.

Ponadto Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie zeznań świadka: B. R. (k. 45-46, zapis audio-video k. 47) oraz częściowo na podstawie treści zeznań złożonych przez powoda R. C. (k.46, zapis audio-video k. 47).

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka B. R. albowiem przedmiotowe treści co do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sporu pokrywają się i uzupełniają wzajemnie z pozostałym materiałem dowodowym.

Odnosząc się do zeznań powoda R. C. Sąd uznał je za wiarygodne w takiej części, w jakiej są zgodne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Należy jednak podkreślić, że przedmiotem ustaleń Sądu były fakty, nie zaś poglądy powoda, dotyczące naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji – to jest bowiem przedmiotem oceny Sądu. W tym zakresie treść zeznań powoda nie znajdują potwierdzenia w zebranej w sprawie dokumentacji i w zeznaniach świadka B. R.. Dodatkowo podnieść należy, że ukształtowanie dowodu z przesłuchania strony jako subsydiarnego środka dowodowego wiąże się z faktem, że podmiot którego bezpośrednio dotyczy wynik postępowania jest co do zasady zainteresowany konkretnym, korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem. Zeznającego cechuje zwykle emocjonalne podejście do sprawy, które utrudnia mu dokonanie obiektywnej oceny i analizy postrzeganych zdarzeń. W tej sytuacji występuje zwiększone ryzyko świadomego lub nawet nieświadomego zniekształcania lub zatajania faktów.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo R. C. nie zasługuje na uwzględnienie, ani w jego pierwotnym kształcie tj. w zakresie żądania zasądzenia zadośćuczynienia, ani tym bardziej po zmodyfikowaniu, a mianowicie w zakresie zasądzenia odszkodowania.

Ustalony przez Sąd stan faktyczny był bezsporny między stronami w części dotyczącej faktu zatrudnienia powoda u pozwanego pracodawcy i warunków zatrudnienia. Podobnie strony nie kwestionowały okoliczności, że w 2014 r. pracodawca podjął działania mające na celu zmniejszenie zatrudnienia poprzez wprowadzenie tzw. Programu Dobrowolnych Odejsć. Kwestią wymagającą rozstrzygnięcia było natomiast ustalenie, czy niewyrażenie przez pracodawcę zgody powodowi na przystąpienie do (...) stanowiło przejaw działań dyskryminacyjnych. Wynik ustalenia tej kwestii przesądza o rozstrzygnięciu sporu.

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

Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (art. 18^{3a} § 3-4 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 (art. 18^{3d} k.p.).

W przepisie art. 18^{3b} § 1 k.p. ustawodawca wskazał, że naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się za 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.

Dyskryminacją zatem nie jest każde nierówne traktowanie pracowników, lecz wyłącznie takie, które ma charakter krzywdzący lub nieuzasadniony. Co więcej, równe traktowanie pracowników we wszystkich sytuacjach oznaczałoby właśnie dyskryminację, gdyż nie uwzględniałoby różnic występujących pomiędzy samymi pracownikami lub okolicznościami, w jakich świadczą oni pracę. Nierówne traktowanie podyktowane innymi względami niż kryteria dyskryminujące, może stanowić naruszenie zasady równości praw pracowników, nie zaś naruszenie zakazu dyskryminacji. Jeżeli jednak pracownicy są nierówno traktowani ze względu na cechy wskazane w art. 18^{3a} k.p., mamy wówczas do czynienia z działaniami dyskryminującymi.

Przepis art. 18^{3b} § 1 zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Omawiany art. 18^{3b} § 1 zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami albo obiektywnym działaniem uzasadnionym ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, w połączeniu ze środkami służącymi osiągnięciu tego celu, jakie są właściwe i konieczne, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18^{3a} § 1 k.p. Do zastosowania reguły dowodowej z art. 18^{3b} § 1 k.p. nie wystarczają same twierdzenia pracownika o tym, że jest dyskryminowany. Według Sądu Najwyższego (postanowienie z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

Odnosząc się do zgłoszonego żądania, Sąd dysponując zebrany w sprawie materiałem dowodowym, doszedł do przekonania, że żądanie przez powoda R. C. zapłaty odszkodowania nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem pozwany nie naruszył zasady niedyskryminacji. Na gruncie rozpoznawanej sprawy powód nie przedłożył żadnych dowodów świadczących o tym, że decyzja pracodawcy odmawiająca powodowi przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść z uwagi na nabycie przez powoda uprawnień emerytalnych była działaniem dyskryminującym.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że powód nie spełnił warunku formalnego od spełnienia którego uzależnione było przystąpienie przez niego do Programu Dobrowolnych Odejść. Jak bowiem wynika z akt sprawy i czemu nie zaprzecza powód, na dzień wejścia w życie Regulaminu IV Edycji Programu Dobrowolnych Odejść, R. C. miał już prawo do emerytury. Z treści dołączonego do akt sprawy Regulaminu IV Edycji Programu Dobrowolnych Odejść wynika natomiast, że pracownikiem uprawnionym do przystąpienia do takiego programu była tylko taka osoba zatrudniona u pozwanego w dniu wejścia w życie (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która do dnia wejścia w życie (...) nie nabyła jeszcze uprawnień emerytalnych (§ 1 pkt 5 regulaminu). Godzi się zauważyć, że Program Dobrowolnych Odejść nie jest programem socjalnym, który miałby gwarantować wszystkim pracownikom nabycie określonych w nim świadczeń. Program Dobrowolnych Odejść z punktu widzenia interesów pracodawcy ma wymiar ekonomiczny, którego głównym celem, w związku z przeprowadzaną restrukturyzacją, jest zachęcenie pracowników do zakończenia współpracy z danym zakładem pracy. Tak też było w niniejszej sprawie. Na gruncie rozpoznawanej sprawy, pracodawca wprowadzając taki program zainteresowany był zakończyć współpracę z tymi pracownikami, którzy w normalnych okolicznościach nie zakończyliby takiej współpracy, program ten nie był skierowany do tych pracowników, którzy w sposób naturalny

mogli zakończyć współpracę w związku z wolą przejścia na emeryturę. W ocenie Sądu, mając na uwadze charakter i cel regulaminu programu dobrowolnych odejść, fakt wyłączenia powoda z możliwości skorzystania z tego programu z uwagi na niespełnienie ustalonych kryteriów, poprzez posiadanie przez powoda uprawnień emerytalnych nie stanowi działania dyskryminującego powoda. Wbrew stanowisku powoda, dedykowanie przez pozwaną programu pracownikom nieposiadającym prawa do emerytury stanowiło kryterium obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel pozwanej, który miał być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Mając na uwadze całokształt powyższych regulacji, Sąd oddalił powództwo R. C. w całości.

Rozstrzygając o kosztach procesu, Sąd orzekł zgodnie z treścią art. 102 k.p.c., iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W niniejszej sprawie Sąd kierując się dyspozycją art. 102 k.p.c. miał na względzie fakt, że powód wystąpił na drogę sądową w słusznym poczuciu dochodzonego roszczenia, dodatkowo za odstąpieniem od obciążania powoda kosztami postępowania przemawia jego sytuacja rodzinna, materialna i zdrowotna. Mając na uwadze powyższe, należy uznać, iż obciążenie powoda kosztami zastępstwa procesowego byłoby sprzeczne z poczuciem sprawiedliwości społecznej oraz z zasadami współżycia społecznego.

Mając na uwadze całość rozważań oraz przywołane wyżej normy, Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

SSR Alicja Paplińska