

# UZASADNIENIE

Powód R. S. wniósł o zasądzenie od pozwanej Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej w W. kwoty 15.792,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 stycznia 2014 r. W uzasadnieniu wskazał, że spełnił wszystkie kryteria uprawniające do skorzystania z programu dobrowolnych odejść obowiązującego w pozwanej spółce. Nadto złożył wniosek o przystąpienie do programu. W jego ocenie powinien być zostać objęty tym programem i uzyskać świadczenia przyznawane na jego podstawie. Na dochodzoną przez powoda kwotę składały się: odprawa wynikająca z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (6.317 zł), odprawa wynikająca z regulaminu Programu Dobrowolnych Odejść (6.317 zł) oraz wynikająca również z regulaminu rekompensata za okres wypowiedzenia umowy (3.158,50 zł).

Sprawa wszczęta na skutek jego pozwu została zadekretowana pod sygn. IX P 461/14.

Pismem z dnia 26 lutego 2015 r. powód zgłosił dodatkowo żądanie zasądzenia od pozwanej na jego rzecz kwoty 15.792,50 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 8 stycznia 2014 r. Na uzasadnienie tego żądania podał, iż pozwana uwzględniła wniosek innego pracownika – A. K. (1) - o objęcie programem dobrowolnych odejść, a przy tym pracownik ten zatrudniony był na takim samym stanowisku i w tej samej jednostce, co powód, a nadto był również niezdolny do pracy. Pracownik ten otrzymał świadczenia należne według regulaminu czwartej edycji programu dobrowolnych odejść. Według powoda, przyczyną różnicowania sytuacji prawnej jego i A. K. (1) była przynależność tego drugiego do związku zawodowego.

Żądanie to skierowano do rozpoznania w niniejszym postępowaniu. Natomiast postępowanie w sprawie o sygn. IX P 461/14 prawomocnie zakończono oddalając żądania powoda.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości. Argumentowała swoje stanowisko tym, iż decyzja o prawie skorzystania przez pracownika z Programu Dobrowolnych Odejść leży w jej gestii, a nie w gestii pracownika. Przy podejmowaniu tej decyzji uwzględnia się redukcję zatrudnienia planowaną w danym okresie w danej jednostce organizacyjnej, organizację pracy tej jednostki w danym momencie oraz ilość etatów niezbędnych do jej funkcjonowania. Dopiero wówczas, gdy pozwana dysponuje ilością etatów pozwalającą na funkcjonowanie jednostki i pulą etatów do redukcji, dokonuje wyboru spośród pracowników składających wnioski o objęcie programem, mając na uwadze przydatność zawodową pracownika oraz możliwość realizacji zadań nałożonych na daną komórkę organizacyjną.

Powód sam złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę w związku z uzyskaniem prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Odejście powoda nie prowadziło do likwidacji etatu. Wniosek złożony przez A. K. (1) po kilku odmowach ostatecznie został uwzględniony, gdyż prawdopodobnie w tym czasie przebieg redukcji zatrudnienia w jednostce organizacyjnej, w której obaj pracowali pozwalał na taką redukcję. Nie była przy tym brana pod uwagę jaką przesłanką wyłączną ich sytuacja zdrowotna.

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

Strony od 1 września 2006 r. łączył stosunek pracy, w ramach którego powód świadczył pracę na rzecz pozwanej na stanowisku kierowcy pojazdów o masie całkowitej do 3,5 tony ostatnio w Pionie Operacji Logistycznych - Dyspozytorni S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

## ***Dowód:***

- świadectwo pracy k. 7,
- zaświadczenie k. 40a,
- pismo z 15.02.13 r. k. 85 akt osobowych powoda.

Pozwana w celu optymalizacji zatrudnienia w roku 2014 prowadziła czwartą edycję Programu Dobrowolnych Odejść (dalej powoływany jako (...)). Regulamin (...) przewidywał, że uczestniczyć w programie może tylko uprawniony pracownik, tj. osoba zatrudniona w pozwanej spółce w dniu wejścia w życie (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która do dnia wejścia w życie (...) nie spełniła warunków do nabycia emerytury i nie spełni tych warunków do 31 grudnia 2014 r. Uzyskanie przez uprawnionego pracownika informacji o zasadach i warunkach (...) nie było równoznaczne z przystąpieniem do (...). Skorzystanie z (...) było dobrowolne i uzależnione od zgodnej woli pracownika i spółki. Pozwana zastrzegła sobie prawo do nie wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem na zasadach określonych w (...). Pracownikowi nie przysługiwało wówczas roszczenie o skorzystanie z (...). Uczestnictwo pracownika w (...) wymagało wystąpienia pracownika z wnioskiem o przystąpienie do (...) i wyrażenia zgody przez pracodawcę na rozwiązanie stosunku pracy.

Po złożeniu wniosku i jego uzupełnieniu przez komórkę zarządzania zasobami ludzkimi, przekazywano go do zaopiniowania bezpośredniemu przełożonemu danego pracownika oraz kierownikowi jednostki, w której świadczył pracę. Bezpośredni przełożony pracownika, jak i kierownik jednostki nie mieli wyznaczonych kryteriów oceny wniosku. Jedynym wyznacznikiem były wskazania wynikające z programu restrukturyzacji zatrudnienia co do stanu zatrudnienia w danej jednostce. W praktyce kierownik jednostki kierował się opinią bezpośredniego przełożonego. Po zebraniu ich opinii wniosek był przekazywany dyrektorowi regionalnego Centrum (...) lub (...) Ośrodka Doradztwa (...) obsługującego pracownika. Pracownik, który spotkał się z odmową wyrażenia zgody na uczestnictwo w (...) mógł się odwołać do dyrektora Centrum (...) w W..

Pracownik, który rozwiązał stosunek pracy w ramach (...) otrzymywał odprawę wynikającą z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, dobrowolne odszkodowanie, którego wysokość uzależniona była od stażu pracy oraz rekompensatę za rozwiązanie stosunku pracy, o ile nastąpiło to w terminie przypadającym przed zakończeniem należnego okresu wypowiedzenia.

Odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w ramach (...) miały miejsce, gdy w danej jednostce organizacyjnej nie przewidywano redukcji zatrudnienia, a nadto gdy taką redukcję przewidywano, ale wnioski obejmowały więcej etatów, niż przewidywano.

Plany co do redukcji zatrudnienia były przedstawiane kierownikom jednostek organizacyjnych pozwanej na początku każdego roku kalendarzowego.

#### ***Dowód:***

- regulamin k. 12-22,
- zeznania S. G. k. 101.

Powód w związku z przebyłym zawałem mięśnia sercowego oraz zabiegiem usunięcia dwóch płatów płucnych w 2012 r. był niezdolny do pracy. W związku z jego problemami zdrowotnymi na okres od 13 stycznia 2013 r. do 7 stycznia 2014 r. przyznano mu świadczenie rehabilitacyjne. Po upływie tego okresu do pracy nie wrócił, gdyż orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS z dnia 18 grudnia 2013 r. został uznany za całkowicie niezdolnego do pracy do 31 stycznia 2015 r. Z tego tytułu przyznano mu rentę.

#### ***Dowód:***

- orzeczenie k. 8-9,
- decyzja k. 83 akt osobowych powoda,
- zeznania powoda k. 103v.

W komórce pozwanej, w której powód świadczył pracę, wnioski o rozwiązanie umowy o pracę w ramach (...) zgłosiło kilku pracowników. P. Ł. opiniował je negatywnie poza jednym przypadkiem, gdy obiecano mu, że w miejsce pracownika, z którym umowa o pracę zostanie rozwiązana pozwana zatrudni inną osobę. Również zastępujący go w okresie od marca 2014 r. do stycznia 2015 r. S. J. negatywnie opiniował wnioski kierowców o objęcie (...). Uznał, że redukcja etatów kierowców jest niecelowe, bo nie wiąże się z tym redukcja zakresu prac komórki.

**Dowód:**

- protokół rozprawy k. 24v-25,
- zeznania P. Ł. k.81-81v,
- zeznania S. J. k. 103-103v.

Swój pierwszy wniosek o przystąpienie do (...) powód zgłosił 7 lutego 2013 r. Został on negatywnie zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego powoda – P. Ł.. Przed wydaniem opinii ustalił on, że na miejsce powoda w kierowanej przez niego komórce nie zostanie zatrudniony inny kierowca i właśnie tym, oraz okolicznością, iż powód z uwagi na dolegliwości zdrowotne nie mógł pracować przy załadunku i rozładunku przewożonych towarów – była podyktowana jego opinia.

H. B. – dyrektor Oddziału (...) w S. również negatywnie zaopiniowała wniosek powoda. Kierując się wcześniejszymi opiniami S. G. – dyrektor Regionalnego Ośrodka Doradztwa (...) w S. – w dniu 12 lutego 2013 r. odmówiła powodowi wyrażenia zgody na przystąpienie do (...), o czym powiadomiła powoda pouczając go o możliwości złożenia odwołania.

W odwołaniu powód wskazał, że od 17 lipca 2012 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim, a jego stan zdrowia nie rokuje szybkiej rekonwalescencji.

A. D. Centrum (...) w W., podtrzymała stanowisko o odmowie wyrażenia zgody na przystąpienie powoda do (...).

Ponowny wniosek powód złożył 3 stycznia 2014 r. Jego bezpośredni przełożony, tj. kierownik Wydziału Terenowego (...) w S., jak i dyrektor zarządzający Regionem (...) w G. także i w tym przypadku negatywnie zaopiniowali wniosek, a dyrektor Regionalnego Ośrodka Doradztwa (...) w S. w dniu 7 stycznia 2014 r. nie wyraził zgody na uczestnictwo powoda w (...). Tak P. Ł., jak i S. G. kierowali się przy tym takimi samymi względami, jak w przypadku pierwszego wniosku powoda.

W wyniku odwołania wniesionego przez powoda dyrektor Centrum (...) w W. w dniu 20 stycznia 2014 r. utrzymał w mocy stanowisko (...) Ośrodka Doradztwa (...) w S..

**Dowód:**

- wnioski k. 86, 92 akt osobowych,
- pismo z 12.02.13 r. k. 87 akt osobowych powoda,
- pismo z 26.02.13 r. k. 88 akt osobowych powoda,
- pismo z 06.03.13 r. k. 89 akt osobowych powoda,
- pismo z 08.01.14 r. k. 93 akt osobowych powoda,
- pismo z 08.01.14 r. k. 94 akt osobowych powoda,
- pismo z 20.01.14 r. k. 95 akt osobowych powoda,

- pismo z 08.01.14 r. k. 9,
- pismo z 20.01.14 r. k. 10,
- zeznania S. G. k. 101,
- zeznania P. Ł. k.81-81v,
- zeznania powoda k. 103v.

Wśród osób zatrudnionych w Pionie Operacji Logistycznych - Dyspozytorni S. pracę na stanowisku kierowcy świadczył m.in. A. K. (1). Pracował on jako kierowca pojazdów o masie całkowitej powyżej 3,5 tony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W ramach swoich obowiązków zajmował się on również obsługą platform załadunkowych.

W związku z problemami zdrowotnymi nie świadczył pracy od grudnia 2012 r. W okresie od 3 grudnia 2013 r. do 1 kwietnia 2014 r. korzystał on ze świadczenia rehabilitacyjnego.

K. wnosił on o rozwiązanie umowy o pracę w ramach (...), na co pozwana jednak się nie zgadzała. Ostatni wniosek złożył 24 marca 2014 r. Wskazał w nim, że ma „osłabioną nogę w kolanie”, ciężko mu stawać na niej. Przeszedł on cztery operacje nogi i kręgosłupa szyjnego w związku ze skręceniem stawu kolanowego i pęknięciem łąkotki roku 2011. Od tamtej pory występowały u niego okresy długotrwałej (kilkumiesięcznej) niezdolności do pracy z uwagi na stan zdrowia. Wrócił do pracy w grudniu 2012 r., lecz nie przepracował nawet jednego miesiąca, gdyż doznał kolejnego urazu nogi. Ma uszkodzone więzadło krzyżowe, więzadło tylnoboczne oraz niestabilny staw kolanowy. Korzysta ze świadczenia rehabilitacyjnego i poddaje się rehabilitacji. Świadczenia przyznawane w ramach (...) pomogłyby mu w dalszej rehabilitacji.

Wniosek ten został negatywnie zaopiniowany tak przez jego bezpośredniego przełożonego, jak i D. Regionu (...) w G. oraz Dyrektora Regionalnego Ośrodka Doradztwa (...) w S.. Na skutek odwołania A. Z. D. Zarządzającego Pionem Kapitału Ludzkiego w dniu 15 kwietnia 2014 r. podtrzymał stanowisko o odmowie zgody na rozwiązanie umowy na zasadach określonych w (...).

W dniu 6 maja 2014 r. Z. D. Zarządzającego Pionem Kapitału Ludzkiego podjął decyzję o zakwalifikowaniu A. K. (1) do (...) i zaproponował rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 maja 2014 r. W tej dacie pozwana i A. K. (1) zawarli porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy w ramach (...).

#### **Dowód:**

- protokół rozprawy k. 24v-25,
- pismo z 24.03.14 r. k. 44-45,
- umowa k. 57B akt osobowych A. K.,
- wniosek z 24.03.14 r. k. 77B akt osobowych A. K.,
- pismo z 28.03.14 r. k. 78B akt osobowych A. K.,
- pismo z 15 kwietnia 2014 r. k. 80B akt osobowych A. K.,
- decyzje k. 82B akt osobowych A. K.,
- pismo z 06.05.14 r. k. 1C akt osobowych A. K.,
- porozumienie k. 2C akt osobowych A. K.,

- świadectwo pracy k. 3C akt osobowych A. K.,
- zaświadczenie k. 4C akt osobowych A. K..

Powód w przeciwieństwie do A. K. (1) nie był członkiem związku zawodowego. Podczas przypadkowego ich spotkania A. K. (1) wyznał powodowi, że zgodę na objęcie (...) pomogła mu uzyskać przewodnicząca związku zawodowego, do którego należał.

**Dowód:**

- protokół rozprawy k. 24v-25,
- zeznania powoda k. 103v.

W piśmie z 27 stycznia 2014 r. powód wniósł o rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na uzyskanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Pozwana przystała na to, i na mocy porozumienia strony rozwiązały łączący je stosunek pracy wskazując, że ma to związek z nabyciem przez powoda prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Jako datę rozwiązania umowy przyjęto 7 stycznia 2014 r.

**Dowód:**

- świadectwo pracy k. 7.

**Sąd zważył, co następuje:**

Ustalenia faktyczne w sprawie poczynione zostały w oparciu o dowody z dokumentów oraz zeznania świadków oraz powoda. W kwestiach istotnych dla jej rozstrzygnięcia nie pozostawały one ze sobą w sprzeczności, stąd Sąd dał im wiarę.

Powództwo znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 18<sup>3d</sup> k.p. okazało się uzasadnione. Zgodnie z powołaną normą 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.

Zgodnie z zasadą niedyskryminacji określoną w art. 11<sup>3</sup> k.p., jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich "inność" (odrębność, odmiennność) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uznanych za dyskryminujące.

Wyrażona w art. 11<sup>3</sup> k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I k.p., regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania

w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi przyczynami.

Wszystkie przytoczone wyżej przepisy odwołują się do zakazanych przyczyn różnicowania, wskazanych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Przepis ten (podobnie jak art. 11<sup>3</sup> k.p.) nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując się określeniem "w szczególności" - wymienia je przykładowo. Prezentowane więc może być stanowisko, że skoro art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakikolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246; z dnia 12 września 2006, I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88 i z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 7, s. 336). Jednak ściśle odczytanie art. 18<sup>3a</sup> k.p. prowadzi do wniosku, że 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 drugie ("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 być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 r. nr 23-24, poz. 347).

Z tego względu aktualnie przeważa pogląd, że dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza 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, a przykładowo wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów.

Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepoddyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. Dlatego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18<sup>3b</sup> § 1 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie

spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259; z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 212057 i powołane w nich orzeczenia).

Wedle twierdzeń powoda, jego wniosek o objęcie (...) nie został uwzględniony przez pozwaną, gdyż nie należał on do związku zawodowego. Jednocześnie materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu jednoznacznie wskazuje, że pozwana uwzględniła wniosek innego pracownika, tj. A. K. (1), który był członkiem związku zawodowego. Przy tym obaj, tj. powód i A. K. (1), pracowali w tej samej komórce pozwanej na stanowiskach kierowców, byli długotrwale niezdolni do pracy, korzystali ze świadczenia rehabilitacyjnego, a rokowania odzyskania pełnej sprawności nie były pewne. Zatem obaj znajdowali się w porównywalnej sytuacji. Mimo ich wnioski o objęcie (...) potraktowano w różny sposób.

Zdaniem Sądu powód wykazał okoliczność gorszego potraktowania w zakresie prawa do objęcia (...). Wskazał również jej przyczynę, tj. przynależność związkową, która należy do katalogu zawartego w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.

W tej sytuacji pozwana powinna udowodnić, że odmienne potraktowanie powoda i A. K. (1) było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z faktu przynależności związkowej, bądź jej braku.

Swoją aktywność procesową w tym względzie ograniczyła do złożenia pisma procesowego z 4 września 2015 r., w którym przedstawiła tabelaryczne zestawienie obrazujące sposób rozpoznania wniosków o objęcie (...) złożonych przez pracowników Dyspozytorni S. oraz przynależność do związków zawodowych. Z zestawienia tego wynika, że zdarzyły się przypadki odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę w ramach (...) z pracownikami należącymi do związków zawodowych. Z tego strona pozwana wywiodła wniosek, że nie ma żadnej zależności pomiędzy członkostwem w związkach i udzielaniem zgody na skorzystanie z (...).

Wnioski Sądu co do tego zestawienia są zgoła odmienne. Mianowicie spośród wnioskujących o objęcie (...) pozwana uwzględniła wyłącznie wnioski zgłoszone przez członków związków zawodowych. Faktem jest, iż nie wszystkie, ale faktem (przy założeniu prawdziwości zestawienia) jest również, że żadnemu z pracowników nie będących członkami związków zawodowych nie pozwolono skorzystać z programu. Uwzględnienie przez pozwaną części wniosków wyłącznie członków związków zawodowych może świadczyć o tym, że wprawdzie sama przynależność związkowa nie gwarantowała zgody na objęcie (...), ale zwiększała szanse jej uzyskania. Już samo to stwierdzenie pozwala to na potwierdzenie różnicowania przez pozwaną sytuacji pracowników ze względu na przynależność związkową.

Godzi się również zauważyć, że z przytoczonego powyżej orzecznictwa wynika, iż pozwana miała obowiązek wykazać nie tyle, że nie wyrażała zgody na skorzystanie z (...) także członkom związków zawodowych. Można założyć bowiem, że niektórzy z nich nie byli zainteresowani korzystaniem z wpływu związku na decyzje pracodawcy, albo ich związek nie miał wystarczającego wpływu na nie.

Pozwana powinna była wyjaśnić przyczynę odmiennego potraktowania powoda i A. K. (1) w zakresie rozpoznania ich wniosków o objęcie (...). Tymczasem nie pokusiła się nawet o próbę takiego wyjaśnienia poprzestając na stwierdzeniu, że nie wynikało to z dyskryminacji. Próżno poszukiwać tegoż wyjaśnienia w zeznaniach świadków. Z zeznań P. Ł. i S. J. wynika, że jako bezpośredni przełożeni kierowców nie opiniowali pozytywnie złożonych wniosków o zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w ramach (...), gdyż traciłoby etaty, które były w ich jednostce potrzebne. P. Ł. tylko w jednym przypadku wyraził opinię pozytywną, a mianowicie, gdy uzyskał zapewnienie, że pozwana zatrudni w jego komórce inną osobę. S. J. z kolei twierdził, że (...) nie był adresowany do kierowców. Także S. G. nie posiadała wiedzy o przyczynie uwzględnienia wniosku A. K. (1) i nieuwzględnienia wniosku powoda. Swoje opinie opierała ona o uprzednie opinie przełożonych danego pracownika.

Należało w tej sytuacji dać wiarę zeznaniom powoda co do tego, że to dzięki przynależności związkowej, i po interwencji ze strony związku, A. K. (1) ostatecznie otrzymał zgodę na rozwiązanie umowy. Powód ucziwie też przyznał, że sam zabiegał o wsparcie ze strony związku dla swojego wniosku. Zabiegi te jednak okazały się nieskuteczne.

Sąd uznał w powyższych okolicznościach Sąd uznał żądanie pozwu za usprawiedliwione co do zasady.

Wysokość odszkodowania powód określił na kwotę 15.792,50 zł. Sama szkoda to utracone korzyści, które powód osiągnąłby, gdyby nie dyskryminujące postępowanie pozwanej, czyli korzyści odpowiadające świadczeniom, które powód uzyskałby rozwiązując z pozwaną umowę o pracę w ramach (...). Wedle wyliczeń samej pozwanej zawartych w załączniku do ostatniego wniosku powoda (k. 92B akt osobowych powoda), w razie wyrażenia zgodny na skorzystanie z (...) przysługiwały mu świadczenia o łącznej kwocie 15.792,50 zł, na które składałyby się:

- odprawa wynikająca z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. 6.291,98 zł (§ 6 regulaminu (...)),

- dobrowolne odszkodowanie w wysokości miesięcznego wynagrodzenia za pracę (ustalonego według zasad obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy) powiększone o kolejną kwotę miesięcznego wynagrodzenia z uwagi na to, że powód wnioskował o rozwiązanie umowy o pracę przed 28 lutego 2014 r. – 3.145,99 zł (§ 7 regulaminu (...)),

- rekompensata za rozwiązanie umowy przed zakończeniem przysługującego okresu wypowiedzenia (ustalana według zasad obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy) odpowiadająca okresowi wypowiedzenia – 9.437,97 zł (§ 8 regulaminu (...)).

Dlatego też na rzecz powoda zasądzono całą żadaną kwotę.

Powód domagał się odsetek ustawowych od zgłoszonego roszczenia począwszy od dnia 8 stycznia 2014 r. Żądanie w tym zakresie znalazło swoje uzasadnienie w treści art. 481 § 1 k.c., wedle którego jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 455 k.c. jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania.

Powód w niniejszej sprawie nie domagał się świadczeń określonych w regulaminie (...), lecz odszkodowania, dlatego dla określenia terminu nie można przyjąć daty rozwiązania umowy o pracę, ale należy zastosować normę art. 455 k.c.

Powód nie wzywał pozwanej do zapłaty odszkodowania. Po raz pierwszy żądanie tego świadczenia wyartykułował na rozprawie w dniu 26 lutego 2015 r. Należało zatem oddalić jako bezzasadne żądanie zasądzenia odsetek sprzed tej daty, co Sąd uczynił w pkt II wyroku.

W pkt III wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. Pozwana przegrała proces. Winna zatem zwrócić powodowi poniesione przez niego koszty, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika zawodowego (1.800 zł) ustalone zgodnie z dyspozycją § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Rozstrzygnięcie w pkt IV wyroku zapadło w oparciu o przepis art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie tymczasowo poniósł koszty związane z opłatą od pozwu. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia

28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. – Sąd w pkt V wyroku obciążył pozwaną w/w kosztami sądowymi (15.792,50 zł x 5%).