

Sygn. akt **IX P 314/16**

UZASADNIENIE

E. B. w pozwie skierowanym przeciwko Poczcie Polskiej spółce akcyjnej w W. domagał się zasądzenia kwoty 26.823,24 zł, tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów sądowych według norm przepisanych. Sprawa została zadekretowana pod sygn. akt IX P 314/16.

W uzasadnieniu podał, iż u pozwanej wprowadzono Regulamin V Edycji Programu Dobrowolnych Odejsć, w związku z tym kilkakrotnie występował z wnioskami o objęcie go tym programem, które każdorazowo podlegały negatywnemu rozpoznaniu. Zaznaczył, iż decyzje odmowne nie były przez pracodawcę w żaden sposób uzasadniane. Nadto wskazał, iż w roku 2015 Programem Dobrowolnych Odejsć zostali objęci pracownicy zatrudnieni na tym samym lub podobnym stanowisku i w takich samych lub podobnych okolicznościach. Podkreślił, iż według jego wiedzy korzystali oni z różnego rodzaju protekcji ze strony przełożonych lub działaczy związków zawodowych. Podniósł, iż tylko dlatego, że niektórzy pracownicy byli działaczami związków zawodowych lub mieli bliskie relacje z osobami mającymi wpływ na podejmowane decyzje, zostali objęci Programem Dobrowolnych Odejsć. Podsumowując zaznaczył, iż odmienne potraktowanie tych osób oraz jego samego nie daje się obiektywnie uzasadnić.

K. Ż. w pozwie skierowanym przeciwko Poczcie Polskiej spółce akcyjnej w W. domagał się zasądzenia kwoty 37.430,44 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów sądowych według norm przepisanych. Sprawa została zadekretowana pod sygn. akt IX P 315/16.

W uzasadnieniu pozwu powód przywołał tożsame argumenty jak w przypadku powództwa E. B..

Postanowieniem z dnia 6 czerwca 2016 r. tut. Sąd połączył sprawy IX P 314/16 i IX P 315/16 do wspólnego rozpoznania i orzekania i postanowił prowadzić sprawę pod sygn. akt IX P 314/16.

W odpowiedzi na pozew pozwana Poczta Polska spółka akcyjna w W. wniosła o oddalenie w całości powództw E. B. oraz K. Ż.. Nadto wniosła o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych z uwzględnieniem połączenia dwóch spraw do łącznego rozpoznania.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, iż udział w Programie Dobrowolnych Odejsć jest dobrowolny i uzależniony od zgodnej woli pracownika i pracodawcy, a pracodawca ma prawo nie wyrazić zgody na rozwiązanie umowy o pracę z uprawnionym pracownikiem na zasadach określonych w (...). Podkreśliła, iż pracownikowi nie przysługuje roszczenie o skorzystanie z (...). Podniosła, iż celem (...) jest sukcesywna redukcja zatrudnienia planowana każdorazowo i odmiennie przy każdej rocznej edycji programu. Zdaniem pozwanej pracodawca rozpoznając wnioski najpierw określa, czy dysponuje niezbędnymi etatami, tak aby nie zakłócić organizacji pracy i pulę etatów do zmniejszenia, a dopiero wówczas spośród pracowników składających wnioski ocenia ich przydatność zawodową oraz możliwość realizacji zadań nałożonych na daną komórkę organizacyjną. Zaprzeczyła, by z (...) korzystały tylko osoby uprzywilejowane (np. członkowie związków zawodowych) i podniosła, że nie ma żadnej zależności pomiędzy członkostwem w związkach zawodowych, a udzieleniem zgody na skorzystanie z (...).

J. R. w pozwie skierowanym przeciwko Poczcie Polskiej spółce akcyjnej w W. domagał się zasądzenia kwoty 1.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów sądowych według norm przepisanych. Sprawa została zadekretowana pod sygn. akt IX P 360/16.

W uzasadnieniu pozwu powód przywołał tożsame argumenty jak w przypadku powództw E. B. i K. Ż..

Postanowieniem z dnia 24 października 2016 r. tut. Sąd połączył sprawy IX P 314/16 i IX P 360/16 do wspólnego rozpoznania i orzekania i postanowił prowadzić sprawę pod sygn. akt IX P 314/16.

K. R. w pozwie skierowanym przeciwko Poczcie Polskiej spółce akcyjnej w W. domagał się zasądzenia kwoty 1.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów sądowych według norm przepisanych. Uzasadnienie miało analogiczną treść względem poprzednio omówionych.

Postanowieniem z dnia 24 października 2016 r. połączono sprawy IX P 314/16 i IX P 333/16 do wspólnego rozpoznania i orzekania i postanowił prowadzić sprawę pod sygn. akt IX P 314/16.

W odpowiedzi na pozew pozwana Poczta Polska spółka akcyjna w W. wniosła o oddalenie w całości powództw J. R. oraz K. R.. Nadto wniosła o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych z uwzględnieniem połączenia dwóch spraw do łącznego rozpoznania.

W uzasadnieniu pozwana przywołała taką samą argumentację, jak w przypadku odpowiedzi na pozwę E. B. oraz K. Ż..

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. B. był pracownikiem Poczty Polskiej spółki akcyjnej w W. w okresie od dnia 4 marca 1996 r. do dnia 30 czerwca 2015 r., w tym w okresie od 4 marca do 4 czerwca 1996 r. na podstawie umowy na czas określony, a od 5 czerwca 1996 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowcy pojazdu o masie powyżej 3,5 tony.

Rozwiązał umowę o pracę za porozumieniem stron z dniem 30 czerwca 2015 r.

Niesporne, a nadto: umowa o pracę z dnia 4 marca 1996 r. – k. 3 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z dnia 5 czerwca 1996 r. – k. 12 cz. B akt osobowych, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 2 cz. C akt osobowych, świadectwo pracy – k. 27 (także k. 8 cz. C akt osobowych)

K. Ż. był pracownikiem Poczty Polskiej spółki akcyjnej w W. w okresie od dnia 5 listopada 2002 r. do dnia 31 marca 2006 r. oraz od dnia 14 lipca 2008 r. do dnia 30 kwietnia 2015 r., w tym od dnia 1 grudnia 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowcy pojazdu o masie powyżej 3,5 tony.

Stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2015 r. na mocy porozumienia stron.

Niesporne, nadto dowód: umowa o pracę z dnia 14 lipca 2008 r. – k. 4 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z dnia 22 października 2008 r. – k. 31 cz. C akt osobowych, świadectwo pracy z dnia 30 kwietnia 2015 r. – k. 52 – 53 (także k. 3 cz. C akt osobowych), świadectwo pracy z dnia 31 marca 2006 r. – k. 54 – 55

J. R. był pracownikiem Poczty Polskiej spółki akcyjnej w W. w okresie od dnia 3 lipca 1997 r. do dnia 30 listopada 2015 r., w tym od dnia 1 lutego 1998 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowcy pojazdu o masie powyżej 3,5 tony. Strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron w dniu 30 listopada 2015 r.

Niesporne, nadto dowód: umowa o pracę z dnia 3 lipca 1997 r. – k. 3 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z dnia 1 lutego 1998 r. – k. 16 cz. B akt osobowych, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 2 cz. C akt osobowych, świadectwo pracy – k. 138 – 139 (także k. 5 cz. C akt osobowych)

K. R. był pracownikiem Poczty Polskiej spółki akcyjnej w W. w okresie od dnia 27 lipca 1995 r. do dnia 23 marca 2015 r., w tym od dnia 28 października 1995 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierowcy pojazdu o masie powyżej 3,5 tony. Stosunek pracy ustał w dniu 23 marca 2015 r. na mocy porozumienia stron.

Niesporne, nadto dowód: umowa o pracę z dnia 27 lipca 1995 r. – k. 3 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z dnia 28 października 1995 r. – k. 12 cz. B akt osobowych, świadectwo pracy – k. 186 – 187 (także k. 3 cz. C akt osobowych)

W dniu 7 stycznia 2015 r. Zarząd Poczty Polskiej spółki akcyjnej w W. Uchwałą Nr 1/2015 wprowadził Regulamin V Edycji Programu Dobrowolnych Odejsć w Poczcie Polskiej spółce akcyjnej w W..

Zgodnie z § 2 ust. 1 Regulaminu w Programie Dobrowolnych Odejsć ((...)) może uczestniczyć wyłącznie uprawniony pracownik. Uzyskanie przez uprawnionego pracownika informacji o zasadach i warunkach (...) nie jest równoznaczne z przystąpieniem do (...) (§ 2 ust. 2 Regulaminu).

Zgodnie z § 2 ust. 3 skorzystanie z (...) jest dobrowolne i uzależnione od zgodnej woli uprawnionego pracownika i spółki.

Spółka ma prawo nie wyrazić zgody na rozwiązanie umowy o pracę z uprawnionym pracownikiem na zasadach określonych w (...). Uprawnionemu pracownikowi nie przysługuje roszczenie o skorzystanie z (...) (§ 2 ust. 4 Regulaminu).

Dowód: Regulamin V Edycji Programu Dobrowolnych Odejsć – k. 29 – 34

E. B. w dniu 7 stycznia 2014 r. oraz w dniu 7 marca 2014 r. złożył wnioski o zgodę na przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejsć. Oba wnioski zostały rozpatrzone negatywnie. Pracodawca nie informował E. B. o przyczynach odmowy.

E. B. kolejny wniosek złożył w dniu 12 stycznia 2015 r. Również w tym przypadku wniosek został rozpatrzony negatywnie.

Dowód: wniosek z dnia 7 stycznia 2014 r. – k. 122 cz. B akt osobowych, odmowa z dnia 13 stycznia 2014 r. – k. 123 cz. B akt osobowych (także k. 17), odwołanie z dnia 23 stycznia 2014 r. – k. 124 cz. B akt osobowych (także k. 11 – 12), wniosek z dnia 18 lutego 2014 r. – k. 125 cz. B akt osobowych, pismo z dnia 3 lutego 2014 r. – k. 126 cz. B akt osobowych (także k. 17), odmowa z dnia 26 lutego 2014 r. – k. 127 cz. B akt osobowych (także k. 19, wniosek z dnia 17 marca 2014 r. – k. 128 cz. B akt osobowych, odmowa dnia 24 marca 2014 r. – k. 129 cz. B akt osobowych (także k. 20), wniosek z dnia 12 stycznia 2015 r. – cz. B akt osobowych, odmowa z dnia 20 lutego 2015 r. – cz. B akt osobowych, odwołanie z dnia 18 marca 2015 r. – k. 136 cz. B akt osobowych, odmowa z dnia 15 kwietnia 2015 r. – k. 134 cz. B akt osobowych, przesłuchanie E. B. w charakterze strony – k. 359 – 359v w zw. z k. 240

K. Ż. w dniu 20 stycznia 2015 r. złożył wniosek o zgodę na przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejsć. Wniosek został rozpatrzony negatywnie bez podania przyczyn decyzji odmownej.

Dowód: wniosek z dnia 20 stycznia 2015 r. – cz. B akt osobowych, odmowa z dnia 20 lutego 2015 r. – k. 87 cz. B akt osobowych, odwołanie z dnia 2 marca 2015 r. – k. 86 cz. B akt osobowych, odmowa z dnia 19 marca 2015 r. – k. 85 cz. B akt osobowych, przesłuchanie K. Ż. w charakterze strony – k. 359v – 360 w zw. z k. 240

J. R. w dniu 16 stycznia 2015 r. złożył wniosek o zgodę na przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejsć. Wniosek został rozpatrzony negatywnie bez podania przyczyn decyzji. J. R. nie odwoływał się od negatywnej decyzji.

Dowód: wniosek z dnia 16 stycznia 2015 r. – cz. B akt osobowych, odmowa z dnia 20 lutego 2015 r. – k. 132 cz. B akt osobowych, przesłuchanie J. R. w charakterze strony – k. 360 w zw. z k. 240v

K. R. w dniu 23 stycznia 2015 r. złożył wniosek o zgodę na przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejsć. Wniosek ten został rozpatrzony negatywnie bez podania przyczyn decyzji. K. R. nie odwoływał się od negatywnej decyzji.

Dowód: wniosek z dnia 23 stycznia 2015 r. – cz. B akt osobowych, odmowa z dnia 20 lutego 2015 r. – k. 139 cz. B akt osobowych

Wniosek pracownika o zgodę na przystąpienie do (...) w pierwszej kolejności opiniowany jest przez bezpośredniego przełożonego tj. kierownika komórki, w której pracownik świadczy pracę. Następnie wniosek trafia do dyrektora jednostki organizacyjnej (w przypadku pracowników ze S. wnioski do dyrektora Regionu (...) w G.). Po wyrażeniu opinii przez dyrektora jednostki organizacyjnej wniosek trafia do Pionu Kapitału Ludzkiego, którego dyrektor podejmuje ostateczną decyzję. Tryb odwoławczy wygląda tak samo. Możliwe jest tylko jedno odwołanie od negatywnej decyzji.

Do (...) mogły przystąpić wszystkie grupy zawodowe. Żadne grupy zawodowe nie miały pierwszeństwa.

Podstawową przesłanką zakwalifikowania danego pracownika do (...) jest stan zatrudnienia w komórce lub jednostce organizacyjnej i przyjęte założenia w zakresie planu zatrudnienia w danym roku. Dodatkowym kryterium jest ocena możliwości realizacji zadań w komórce lub jednostce organizacyjnej przy zmniejszonym zatrudnieniu. Brane są pod uwagę również posiadane przez pracownika kwalifikacje, umiejętności, doświadczenie zawodowe oraz przydatność w realizacji celów danej komórki.

Również stan zdrowia i nabyte prawo do świadczeń emerytalno - rentowych stanowią kryterium kwalifikacyjne do wydania zgodny na przystąpienie do (...).

Z uwagi na problemy z pozyskaniem pracowników na stanowiska kierowców Poczta Polska spółka akcyjna w W. rzadko wyraża zgodę na przystąpienie do (...) w tej grupie.

Przy decyzjach odmownych pracodawca nie informował pracowników o przyczynach swoich decyzji.

Podstawowym celem Programu Dobrowolnych Odejść jest optymalizacja kosztów zatrudnienia, głównie w komórkach administracyjnych.

Dowód: zeznania świadka S. K. – k. 386 – 389, zeznania świadka S. J. – k. 242 – 242v, zeznania świadka P. Ł. – k. 242v – 243, zeznania świadka A. J. – k. 314 – 315, zeznania świadka J. T. – k. 343 – 343v

Przynależność związkowa, ani osobiste relacje z osobami decyzyjnymi nie miały żadnego znaczenia przy rozpatrywaniu wniosków o zgodę na przystąpienie do (...). Zarówno osoby, które były członkami związków zawodowych, jak i nienależące do nich otrzymywały zgody na przystąpienie do (...). Zdarzały się przypadki, że osobom, które były członkami związków zawodowych odmawiano zgody na przystąpienie do (...). Działo się tak również w przypadku osób nienależących do związków zawodowych.

Kierowcy, którym w okresie 2014 – 2015 udzielono zgody na przystąpienie do (...) w większości mieli już ustalone prawo do emerytury bądź renty. W wielu przypadkach kierowcy Ci mieli problemy ze zdrowiem – przybywali na długotrwałych zwolnieniach lekarskich i korzystali ze świadczenia rehabilitacyjnego.

Do kierowców ze S. zakwalifikowanych do Programu należeli:

- K. S. – mający 63 lata, z ustalonym prawem do renty i przebywający wcześniej na kilkumiesięcznym zwolnieniu lekarskim,
- J. K., lat 64, z ustalonym prawem do emerytury,
- R. S., lat 72, z ustalonym prawem do emerytury,
- S. W., lat 62, z ustalonym prawem do emerytury
- A. K., lat 67, który przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim z uwagi na schorzenie kręgosłupa i nabył prawo do emerytury.

Dowód: zestawienie – k. 229 – 231, zeznania świadka J. K. – k. 241, zeznania świadka R. K. – k. 241v – 242, zeznania świadka S. W. – k. 242, zeznania świadka H. K. – k. 282v, zeznania świadka A. K. – k. 282v – 283

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 18^{3d} kodeksu pracy, okazało się niezasadne. Zgodnie z powołanym przepisem 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.

Przyczyną oddalenia powództwa było nie sprostanie przez powodów spoczywającemu na nich ciężarowi dowodowemu, a dodatkowo także ustalenie, że pracodawca posłużył się obiektywnymi przesłankami przy kwalifikowaniu do zwolnienia w ramach Programu Dobrowolnych Odejść.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego od pewnego czasu (w ostatnich latach) ukształtowała się linia orzecznicza, zgodnie z którą na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3c} § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Potwierdzają to orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r. (II PK 196/11, OSNP 2013/7-8/73), wyrok z dnia 23 maja 2012 r. (I PK 173/11, LEX nr 1219490, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443), które niniejszy Sąd w pełni podziela.

To właśnie ustabilizowanie w ostatnim okresie linii orzeczniczej dotyczącej wymogu istnienia kryterium dyskryminacyjnego doprowadziło do wydania wyroku oddalającego powództwa.

Zróżnicowanie przy wyrażaniu zgody na przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść było w istocie niesporne. Jednakże powodowie nie wykazali, ani nawet nie uprawdopodobnili istnienia niedozwolonej przyczyny tego zróżnicowania, koniecznego do stwierdzenia dyskryminacji. Dopiero bowiem po wskazaniu tej okoliczności aktualizuje się ciężar wykazania przez pozwanego pracodawcę, że zróżnicowanie w wyrażanie zgody na przystąpienie do (...) miało swoje obiektywne podłoże.

Przepis art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja).

Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p. Zgodnie z tym przepisem, 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, odmiennost) 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. 11³ 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. 11³ k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z 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. Przepis art. 18^{3a} § 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^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 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 powodami.

Wszystkie przytoczone wyżej przepisy odwołują się do zakazanych przyczyn różnicowania, wskazanych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Przepis ten (podobnie jak art. 11³ 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^{3a} § 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 ścisłe odczytanie art. 18^{3a} 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^{3a} § 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 tej przyczyny aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji 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^{3a} § 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 niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² 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^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 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, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443 i powołane w nich orzeczenia).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespodowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i przywołane w nich orzeczenia).

Dlatego w ocenie Sądu powodowie nie sprostali obowiązkowi przytoczenia kryterium dyskryminacji, które dopiero pozwoliłoby na przerzucenie na pracodawcę ciężaru wykazania obiektywnych przyczyn zróżnicowania. Powodowie wskazywali na kryterium w postaci przynależności związkowej oraz osobistych relacji. Jednak zarówno z przedłożonych dokumentów, jak i zeznań świadków nie wynika, by któreś z tych kryteriów miało decydować o objęciu Programem. Żaden ze świadków (w tym wnioskowanych przez powodów) nie potwierdził tych okoliczności. Także świadek A. J., która nie starała się o objęcie programem, a będąc pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, nie musiała obawiać się reakcji pracodawcy na treść swoich zeznań. Z zestawienia wniosków o objęcie (...) wynika, że wśród osób, które zostały objęte programem znajdowały się zarówno takie będące członkami związku, jak i nie będące i na odwrót. Trudno więc stawiać tezę, że przynależność związkowa lub związki osobiste miały być kryterium pracodawcy.

Godzi się również zauważyć, że mimo, iż pozwana nie miała, wobec niewykazania przez powodów kryterium dyskryminacji, obowiązku udowodnienia, że nierówne traktowanie było obiektywnie usprawiedliwione, to jednak wynik postępowania dowodowego wskazuje, że wyrażanie zgody na przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść miało swoje obiektywne przyczyny. Głównie świadczą o tym zeznania świadków, którzy jednoznacznie stwierdzali, że otrzymanie przez nich zgody na przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść nie było wynikiem protekcji ze strony „prominentnych działaczy związkowych”, czy prywatnych relacji z osobami podejmującymi decyzje. Zgodnie zeznali, że głównym kryterium kwalifikacyjnym był stan zatrudnienia w danej komórce czy jednostce organizacyjnej, a także ocena przydatności danej osoby do pracy, w tym przez pryzmat stanu zdrowia lub uprawnień emerytalnych. Świadkowie poza tym zeznali, że w grupie kierowców w ostatnich latach nieprzerwanie istniał niedobór kadrowy,

związany także ze wzrostem przewozów. Zatem w tej grupie zawodowej to inne względy, niż zapotrzebowanie na pracę mogły stanowić powód objęcia (...).

Oczywistym jest, że kierowcy posiadający pewne doświadczenie zawodowe i kwalifikacje, a także cieszący się dobrym zdrowiem i wiekiem produkcyjnym (tak jak powodowie) byli oceniani jako bardziej przydatni dla pracodawcy, niż osoby mające problemy ze zdrowiem, przebywające na długotrwałych zwolnieniach, czy świadczeniu rehabilitacyjnym lub osoby z uprawnieniami emerytalnymi. Z zeznań świadków i zestawienia wniosków wynika, że (...) jednostka pozwana wyrażała zgodę na przystąpienie do (...) jedynie tym kierowcom, którzy mieli ustalone prawo do emerytury czy renty lub przebywali na długotrwałych zwolnieniach chorobowych, powodując tym samym istotne braki kadrowe.

Pozwana udzieliła więc zgody na przystąpienie do (...) K. S. (lat 63), który miał ustalone prawo do renty i przebywał wcześniej na kilkumiesięcznym zwolnieniu lekarskim, J. K. (lat 64), który był wiceprzewodniczącym związku zawodowego z ustalonym prawem do emerytury, R. S. (lat 72) przewodniczącemu (...) z ustalonym prawem do emerytury, S. W. (lat 62) z ustalonym prawem do emerytury czy A. K. (lat 67) który przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim z uwagi na schorzenie kręgosłupa i również nabył prawo do emerytury.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalono na podstawie wiarygodnych i niekwestionowanych przez żadną ze stron dowodów z dokumentów. Poza tym miarodajne dla ustalenia stanu faktycznego były korespondujące ze sobą wzajemnie zeznania świadków K. S. (k. 240v – 241), J. K. (k. 241), R. S. (k. 242 – 242v) S. W. (k. 242), S. J. (k. 242 – 242v), P. Ł. (k. 242v – 243), H. K. (k. 282v), A. K. (k. 282v – 283), A. J. (k. 314 – 315), J. T. (k. 343 – 343v), S. K. (k. 386 – 389). Sąd uznał za miarodajne zeznania powodów E. B., K. Ż. oraz J. R. w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym oraz zeznaniami świadków. W pozostałej części zeznania te zawierały nie tyle opis konkretnych zdarzeń, lecz domysły na temat przyczyn domniemanej dyskryminacji.

Sąd pominął dowód z zeznań K. R. z uwagi na jego nieobecność na rozprawie wyznaczonej na jego przesłuchanie.

Mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd oddalił powództwa, o czym orzeczono w pkt I wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 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. Koszty te ograniczyły się do tych tytułem zastępstwa procesowego. Ich wysokość wynika w przypadku E. B. i K. Ż. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia powództwa i wynosi po 3.600 zł. Natomiast wysokość kosztów z tytułu zastępstwa procesowego w przypadku J. R. oraz K. R. wynika z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 2 rozporządzenia i wynosi 270 zł.

Sąd na mocy art. 102 k.p.c. postanowił obciążyć powodów tylko częścią kosztów zastępstwa procesowego z uwagi na to, że pozwana rozpatrując wnioski o zgodę na przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść wraz z decyzją nie przedstawiała żadnego uzasadnienia, więc powodowie nie mogli poznać przesłanek odmowy. W związku z tym mogli powziąć uzasadnione wątpliwości co do tychże przyczyn, które doprowadziły do złożenia powództw. Dlatego Sąd obciążył powodów połową kosztów zastępstwa, tj. E. B. i K. Ż. kwotą po 1.800 zł, a J. R. i K. R. kwotą po 135 zł, o czym orzeczono w pkt II i III wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

17.08.2017