

Sygn. akt VI P 224/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 czerwca 2020 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący sędzia Zofia Pawelczyk-Bik

Ławnicy: Małgorzata Dyrda

Elżbieta Trusińska

Protokolant sądowy: Dominik Piotrowski

po rozpoznaniu w dniu 3 czerwca 2020 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. D.

przeciwko Zakładowi (...) w D. P. (...) W. w W.

o przywrócenie do pracy, odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę, o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu

1. oddała powództwo w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy i o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę w kwocie 16.200 zł;
2. oddała powództwo w zakresie roszczenia o zasądzenie odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu w kwocie 10.000 zł;
3. umarza postępowanie w pozostałym zakresie;
4. zasądza od powoda P. D. na rzecz pozwanego Zakładu (...) w D. P. (...) W. w W. kwotę 1.530 zł (jeden tysiąc pięćset trzydzieści złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego;
5. odstępuje od obciążania powoda P. D. kosztami procesu w zakresie cofniętego powództwa.

Małgorzata Dyrda sędzia Zofia Pawelczyk-Bik Elżbieta Trusińska

Sygn. akt VI P 224/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 czerwca 2017 roku (data wniesienia na Biuro Podawcze Sądu) powód P. D. wniósł o zasądzenie od pozwanego Zakładu (...) w D. P. (...) W. w W. kwoty 200.000 zł tytułem odszkodowania za deprecjonowanie w wyniku czego nastąpiło pogorszenie jego stanu zdrowia oraz bezpodstawnego rozwiązania stosunku pracy.

(pozew – k. 1)

Powód w toku procesu wielokrotnie modyfikował swoje żądania. Przed doręczeniem odpisu pozwu stronie pozwanej powód wnosił o zasądzenie kwoty 25.000 zł tytułem odszkodowania za deprecjonowanie i pogorszenie stanu zdrowia oraz kwotę 25.000 zł tytułem bezpodstawnego rozwiązania umowy o pracę.

Ostatecznie po pouczeniu o treści przepisów prawa pracy i zasadach rozliczania kosztów procesu sprecyzował, że wnosi o przywrócenie do pracy, a w wypadku nieprzywrócenia do pracy o zasądzenie odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w kwocie trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty 16.200 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczania odpisu pozwu stronie pozwanej oraz kwoty 10.000 zł odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, w tym za dopuszczanie się praktyk dyskryminacyjnych wobec powoda wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczania wniosenia pozwu.

Powód cofnął powództwo w zakresie odsetek od dochodzonych odszkodowań na co pozwany wyraził zgodę.

(pismo procesowe powoda z dnia 10.08.2017 r. – k. 16; protokół rozprawy z dnia 24.01.2018r – od 01:12:08 do 01:14:38; pismo procesowe powoda z dnia 19.02.2018 r. – k. 135-144; protokół rozprawy z dnia 20.09.2019 r. – od 00:01:16 do 00:13:31)

W odpowiedzi na pozew pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że powód uchybił terminowi do złożenia odwołania od wypowiedzenia do Sądu Pracy, ponieważ powodowi próbowano wręczyć wypowiedzenie w dniu 16 marca 2017 roku, powód w trakcie wręczania wypowiedzenia wyszedł wskazując, że idzie po okulary. Wobec tego powód miał możliwość zapoznać się z wypowiedzeniem w tym dniu i termin do odwołania się do Sądu Pracy wynosił 21 dni i upływał z dniem 5 kwietnia 2017 roku. N. od zarzutu uchybienia terminowi pozwany podnosił, że doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy powoda zgodnie z uchwałą nr 3850/2017 pozwanej. Zmiana regulaminu organizacyjnego wymusiła zlikwidowanie stanowiska pracy powoda i został on wytypowany do wypowiedzenia mu stosunku pracy.

(odpowiedź na pozew – k. 22-24)

Sąd ustalił, co następuje:

Powód został zatrudniony u pozwanego od 12 stycznia 1998 roku na stanowisku kosztorysanta w pełnym wymiarze czasu pracy. Pierwsza umowa została zawarta na okres próbny od 12 stycznia 1998 roku do 11 kwietnia 1998 roku. Następnie od 12 kwietnia 1998 roku powód został zatrudniony na czas nieokreślony. Od 1 stycznia 2009 r. powód był zatrudniony w pozwanym na stanowisku specjalisty w D. Technicznym w Zespole stanowisk ds. kosztorysowania. Do obowiązków powoda jako specjalisty należało m.in. przygotowywanie kosztorysów inwestorskich oraz wycen dokumentacji technicznej na potrzeby przetargów prac projektowych i remontowych

Bezpośrednio przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynagrodzenie miesięczne powoda obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wniosło 5.400 zł brutto.

(zaświadczenie – k. 80; umowy o pracę – cz.B. a.o. powoda b/k; opis stanowiska specjalisty – cz.B a.o. powoda b/k; aneks do umowy o pracę z 31.12.2018 r. - cz.B. a.o. powoda b/k)

Powód w dniu 16 października 2016 roku zwrócił się do dyrektora pozwanego wyrażając chęć uczestnictwa w szkoleniu „Zaawansowane Kosztorysowanie – warsztaty komputerowe w Norma PRO” organizowanego w G. w dniach 24-25 października 2016 roku. Dyrektor pozwanego odpowiedział powodowi, że nie ma możliwości skierowania na takie szkolenie i sfinansowanie kosztów szkolenia przez pozwanego. Przyczyną odmowy były planowane zmiany organizacyjne w pozwanym.

U pozwanego istniała praktyka, że to dyrektor bez wniosku pracownika kierował go na szkolenia na terenie W..

(wiadomości email z dni 10-11.10.2016 r. – cz.B a.o. powoda b/k; pismo dyrektora pozwanego z dnia 26.10.2016 r. – cz.B a.o. powoda b/k; zeznania świadka M. C. na rozprawie w dniu 28.09.2018 r. – nagranie rozprawy od 00:27:55 do 00:30:25)

W dniu 4 stycznia 2017 roku została podjęta uchwała Zarządu D. P. (...) W. nr (...), zgodnie z którą pozytywnie został zaopiniowany projekt Regulaminu Organizacyjnego Zakładu (...) m.st. w D. P. (...) W.. Uchwała weszła w życie z dniem podjęcia. Ówczesny Prezydent (...) W. nie zgłosił uwag do uchwały.

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym oraz załącznikiem nr 2 do protokołu z dnia 20 grudnia 2016 roku spisane na okoliczność uzgodnienia projektu Regulaminu Organizacyjnego Zakładu (wraz ze schematami i etatyzacją) w D. Technicznym w zakresie stanowiska weryfikacji kosztorysów zostało zmniejszone zatrudnienie do 1 osoby zatrudnionej na pełen etat.

(załącznik nr 2 – k. 78; protokół z dnia 20.12.2016 r. – k. 75-77; uchwała nr 3850/2017 – k. 30; regulamin organizacyjny – k. 32-73; zeznania świadka A. S. na rozprawie w dniu 24.01.2018 r. – nagranie rozprawy od 00:20:33 do 00:22:25; zeznania świadka M. C. na rozprawie w dniu 28.09.2018 r. – nagranie rozprawy od 00:20:24 do 00:24:54)

W dniu 15 marca 2017 roku pozwany reprezentowany przez dyrektora przygotował pismo o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 KP w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku (tj. Dz.U. z 2016 r. 1474) o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikiem stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W piśmie tym pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 12 kwietnia 1998 roku z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który został skrócony do jednego miesiąca z okresu trzymiesięcznego tj. upływał w dniu 30 kwietnia 2017 roku. Przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była likwidacją stanowiska pracy związanego z przygotowaniem kosztorysów inwestorskich i merytoryczną oceną kosztorysów ofertowych i powykonawczych w związku z wprowadzeniem zmian organizacyjnych w pozwanym. Kryterium doboru powoda do zwolnienia były niższe kwalifikacje i doświadczenie zawodowe w porównaniu do pracownika, którego dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do zmniejszenia wielkości zatrudnienia.

W treści pisma zostało zawarte pouczenie o terminie 21 dni na odwołanie się od doręczonego wypowiedzenia do Sądu Pracy – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ul. (...) w W..

W dniu 16 marca 2017 roku około godziny 14.00 w pokoju nr (...) wręczano powodowi pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia w obecności W. J. (Kierownika D. (...)) oraz A. S. (Kierownika (...)). Powód zanim otrzymał do ręki pismo pracodawcy oświadczył, że nie ma okularów. Został poinformowany, że wobec tego wypowiedzenie zostanie odczytane na głos. Kierownik (...) zaczął odczytywać wypowiedzenie, ale zanim zostało odczytane w całości powód sam z własnej woli opuścił pokój.

Po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę na stanowisku pracownika zajmującego się kosztorysami pozostała tylko B. B.. Nie została zatrudniona inna osoba na stanowisko powoda które byłoby takie samo w zakresie obowiązków. Po redukcji etatyzacji w D. Technicznym część kosztorysów była zlecana firmom zewnętrznym.

Przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia w związku z reorganizacją pozwanego zostało mu zaproponowane inne stanowisko pracy, którego powód nie przyjął.

(rozwiązanie umowy o pracę z daty 15.03.2017 r. – cz.C. a.o. powoda b/k.; notatka służbowa z dnia 16.03.2017 r. – cz.C a.o. powoda b/k; zeznania świadka A. S. na rozprawie w dniu 24.01.2018 r. – nagranie rozprawy od 00:15:16 do 00:22:25; zeznania świadka W. J. na rozprawie w dniu 24.01.2018 r. – nagranie rozprawy od 00:25:13 do 00:40:44; zeznania świadka M. C. na rozprawie w dniu 28.09.2018 r. – nagranie rozprawy od 00:35:34 do 00:40:01; zeznania

świadka J. G. (1) na rozprawie w dniu 13.03.2019 r. – nagranie rozprawy od 00:30:27 do 00:36:06; zeznania pozwanego J. G. (2) na rozprawie 20.09.2019 r. – nagranie rozprawy od 00:46:39 do 00:54:08)

Powód był zatrudniony na stanowisku równorzędnym z drugim pracownikiem w Zespole stanowisk ds. kosztorysowania – B. B.. Przy wyborze pracownika do wypowiedzenia mu umowy o pracę pozwany pracodawca kierował się kryteriami: stażem zawodowym, kwalifikacjami i doświadczeniem. B. B. zatrudniona na stanowisku specjalisty miała większe doświadczeniem zawodowe (jako kosztorysant 35-37 lat), była dłużej zatrudniona u pozwanego – od 1996 roku. W okresie wyboru osoby do rozwiązania z nią stosunku pracy B. B. objęta była ochrona przedemerytalną (miała ukończone 59 lat na dzień 16 marca 2017 roku).

(zeznania świadka W. J. na rozprawie w dniu 24.01.2018 r. – nagranie rozprawy od 00:37:58; zeznania powoda P. D. na rozprawie w dniu 24.01.2018 r. – nagranie rozprawy od 01:10:19 do 01:12:08; zeznania świadka B. B. na rozprawie w dniu 28.09.2018 r. – nagranie rozprawy od 00:41:15 do 00:50:44)

W 2017 roku pozwany do D. (...) zatrudnił trzech inspektorów nadzoru inwestorskiego oraz jedną osobę na stanowisku inspektora.

(zestawienie – k. 205)

Powód jako pracownik u pozwanego nie należał do związków zawodowych, nie wnosił o ochronę związków zawodowych w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę.

(zeznania świadka B. B. na rozprawie w dniu 28.09.2018 r. – nagranie rozprawy od 00:55:43 do 00:56:45)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, których autentyczność nie była kwestionowana w toku postępowania przez żadną ze stron. Sąd ustalając stan faktyczny dał wiarę w całości zeznaniom świadków W. J., A. S., J. G. (1), M. C., R. B. oraz zeznającemu w charakterze strony pozwanej J. G. (3). Ich zeznania były spójne i logiczne jako całość, żadna z okoliczności ujawnianych przez nich nie budziła wątpliwości Sądu, a ponadto okoliczności przez nich podnoszone znajdowały potwierdzenia w materiale dowodowym zgromadzonym w postaci dowodów z dokumentów. Świadkowie zeznawali spójne i logiczne na temat przebiegu spotkania, na którym wręczano powodowi wypowiedzenie umowy o pracę oraz kryteriów wyboru powoda jako osoby do rozwiązania stosunku pracy w wyniku zmniejszenia ilości etatów dla osób zajmujących się kosztorysami.

Zeznaniom powoda P. D. Sąd dał wiarę w części dotyczącej tylko tego, że B. B. posiadała dłuższy staż pracy niż on oraz, że otrzymywała wynagrodzenie wyższe niż powód. W pozostałym zakresie Sąd nie dał wiary powodowi. W ocenie Sądu twierdzenia powoda, że nie próbowano mu wręczyć wypowiedzenia umowy o pracę w marcu 2017 roku stanowi tylko linię obrony przyjętą na potrzeby niniejszego postępowania w zakresie uwiarygodnienia braku uchybienia terminowi do złożenia odwołania do Sądu. W świetle całości materiału dowodowego oraz zeznań świadków takie spotkanie w dniu 16 marca 2017 roku miało miejsce i miało inny przebieg niż twierdzi powód. Na potwierdzenie tej okoliczności została również sporządzona notatka służbowa znajdująca się w aktach osobowych powoda, która świadczy o tym, że takie spotkanie miało miejsce, a okoliczności ujawnione w niej zostały potwierdzone w toku postępowania. Sąd nie dał wiary również powodowi, że dyrektor pozwanego zwracał się do niego w sposób sugerujący, że nie powinien pracować w pozwanym. Takie okoliczności nie zostały potwierdzone ani przez świadków, ani też powód nie przedłożył na tę okoliczność żadnego dowodu.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego w niniejszym postępowaniu.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania Sądu były dwa roszczenia: o przywrócenie do pracy ewentualnie zasądzenie odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę oraz odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, w tym dopuszczania się przez pracodawcę praktyk dyskryminacyjnych.

Podstawą prawną roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie jest art. 45 § 1 KP zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W toku postępowania powód argumentował, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była pozorna tj. nie było likwidacji stanowiska pracy oraz, że pracodawca w niewłaściwy sposób wybrał powoda jako osobę do wypowiedzenia mu umowy o pracę.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że powód uchybił terminowi do wniesienia odwołania od złożonemu mu wypowiedzenia umowy o pracę. Zarzut ten podnosił pozwany. Zgodnie z art. 264 § 1 i 2 kodeksu pracy, dalej k.p., odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

Wypowiedzenie pracownikowi warunków umowy o pracę jest dokonane w momencie, w którym doszło ono do niego w sposób pozwalający zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim (art. 61 KC w związku z art. 300 KP). Od tej chwili biegnie termin określony w art. 264 § 1 k.p. (wyrok SN z dnia 23 stycznia 1998 r. I PKN 501/97). W dniu 16 marca 2017 roku miało miejsce spotkanie, na którym osoby działające w imieniu pracodawcy zakomunikowały powodowi wręczenie wypowiedzenia - pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę datowane na dzień wcześniejszy - 15 marca 2017 roku. W trakcie tego spotkania powód został poinformowany o tym, że pracodawca wypowiada mu stosunek pracy, a w momencie kiedy chciano mu wręczyć pismo z dnia 15 marca 2017 roku celem przeczytania, powód stwierdził, że nie ma okularów i pójdzie po nie. W takiej sytuacji osoby wręczające wypowiedzenie powiedziały powodowi, że skoro nie może odczytać treści z powodu braku okularów to oni mu ją odczytają i rozpoczęli odczytywanie, na co powód w trakcie odczytywania opuścił miejsce spotkania - pokój nr (...). Sąd uznał, że powód w tym dniu tj, 16 marca 2017 roku zapoznał się z oświadczeniem pracodawcy. Powód jedynie dobrowolnie zrezygnował z usłyszenia całej treści oświadczenia.

Dla przyjęcia skuteczności doręczenia wystarcza już sama możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia, nie jest natomiast istotne, czy adresat faktycznie to uczynił. Skuteczność doręczenia oświadczenia woli wymaga, aby zostało sformułowane w sposób umożliwiający adresatowi zapoznanie się z nim, co może być utrudnione lub nawet niemożliwe z uwagi na jego indywidualne właściwości. W takiej sytuacji Sąd zważył, że powód miał możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli, pozwany pracodawca swoje oświadczenie woli skierował w taki sposób, żeby powód miał możliwość zapoznania się z nim. Powód nie podnosił żadnych okoliczności dotyczących tego, że pracodawca uniemożliwił mu zapoznanie się z oświadczeniem o wypowiedzeniu. Powód negował fakt, że spotkanie w dniu 16 marca 2017 roku miało miejsce. Jednak takie twierdzenie nie jest uprawnione co wynika z ustaleń Sądu poczynionych na podstawie wszechstronnie ocenionego materiału dowodowego.

Odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, zawierającego prawidłowe pouczenie o prawie odwołania do sądu, nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu (wyrok SN z 13.12.1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997/15, poz. 268). W takiej sytuacji, gdyby nawet rozpoznać wniosek o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia - żądania przywrócenia do pracy lub zasądzenie odszkodowania to Sąd uznał, że to powód z własnej winy i woli wychodząc w trakcie spotkania, nie czekając na odczytanie wypowiedzenia, a także nie przyjmując go w formie pisemnej do ręki godził się na to, że niesie to za sobą określone konsekwencje w postaci konieczności odwołania w terminie 21 dni. Ponadto w żaden sposób nie uprawdopodobnił, że uchybienie głównego terminu nastąpiło bez jego winy. Brak winy po stronie osoby dokonującej czynności jest konieczną i jednocześnie podstawową przesłanką przywrócenia terminu. Dopuszczenie się przez stronę choćby lekkiego niedbalstwa daje podstawę do przyjęcia jej winy, a tym samym nie uzasadnia przywrócenia terminu.

Powód miał możliwość zapoznania się z pismem wypowiadającym mu umowę o pracę, jak i zawartym w nim pouczeniem już w dniu 16 marca 2017 roku tj. w dniu spotkania. zaś pozew złożył w dniu 6 czerwca 2017 roku.

Powód wniósł pozew w dniu 6 czerwca 2017 roku, podczas gdy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu zostało doręczone w dniu 16 marca 2017 roku w sposób umożliwiający zapoznanie się. Wobec tego termin do złożenia pozwu o przywrócenie do pracy lub zasądzenie odszkodowania mijał powodowi z dniem 6 kwietnia 2017 roku. Tak więc, powód uchybił terminowi określonym w art. 264 § 1 i 2 KP. Z tego też powodu powództwo w części o przywrócenie do pracy ewentualnie o zasądzenie odszkodowania w kwocie 16.200 zł podlegało oddaleniu w całości jako złożone z przekroczeniem terminu do wniesienia pozwu.

Sąd ponadto podkreśla, że nie ma znaczenia fakt, że w dniu 16 marca 2017 roku powód stał się niezdolny do pracy tj. uzyskał od lekarza zwolnienie lekarskie. Powód w dniu 16 marca 2017r. był obecny w pracy. Dopiero po opuszczeniu spotkania, na którym próbowano mu wręczyć wypowiedzenie, w tym dniu udał się do lekarza, który stwierdził u niego niezdolność do pracy. Jednak było to następcze w stosunku do tego spotkania, które odbyło się wcześniej. Więc nie jest argumentem zasługującym na uwzględnienie, że powód o wypowiedzeniu mu umowy o pracę dowiedział się z otrzymanego świadectwa pracy od pracodawcy.

Niezależnie od powyższego, powództwo podlegałoby także oddaleniu, ponieważ przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę była prawdziwa i uzasadniająca wypowiedzenie.

Przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem była likwidacja stanowiska pracy związanego z przygotowaniem kosztorysów inwestorskich i merytoryczną oceną kosztorysów ofertowych i powykonawczych w związku z wprowadzeniem zmian organizacyjnych w pozwanym. Kryterium doboru do zwolnienia wskazanym przez pracodawcę były niższe kwalifikacje i doświadczenie zawodowe w porównaniu do pracownika, którego dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do zmniejszenia wielkości zatrudnienia.

Pracodawca posłużył się określeniem nieprecyzyjnym, ponieważ w istocie nie doszło do likwidacji stanowiska pracy związanego z kosztorysowaniem ponieważ w wyniku reorganizacji u pozwanego pracodawcy doszło do redukcji etatów związanych z tymi czynnościami. Jednak w ocenie Sądu określenie likwidacja zamiast redukcja nie ma znaczenia odnośnie zasadności przyczyny, ponieważ jest to różnica tylko terminologiczna wynikająca z nazewnictwa określonych zmian u pracodawcy. Sąd ustalił, że w rzeczywistości doszło do redukcji etatów związanych z kosztorysowaniem z dwóch do jeden zatrudnionej osoby – B. B.. Pozwany pracodawca rozpoczął zlecenie firmom zewnętrznym prac związanych z kosztorysami. Na miejsce zwolnionego powoda nie została zatrudniona żadna nowa osoba, której zakres obowiązków byłby tożsamy z zakresem obowiązków powoda. Co prawda, pozwany pracodawca prowadził postępowania rekrutacyjne dla osób posiadających uprawnienia związane z kosztorysowaniem, jednak były to nabory na stanowiska inspektorów nadzoru, którzy posiadali szersze kwalifikacje i uprawnienia niż powód – posiadali uprawnienia nadzorca budowlanego/inwestorskiego. Wobec tego nie można uznać, że osoby zostały zatrudnione na stanowisko, które zajmował wcześniej powód, bo nie zostali zatrudnieni na stanowisko specjalisty tylko inspektorów lub inspektorów nadzoru inwestorskiego. Sąd ponadto nie jest organem uprawnionym do badania zasadności dokonania przez pracodawcę reorganizacji struktury lub likwidacji stanowiska pracy. Jest to autonomiczna decyzja każdego pracodawcy i nie podlega kontroli Sądu.

W orzecznictwie prezentowany jest pogląd, że w sytuacji, gdy zwolnienie następuje z przyczyn nie dotyczących pracownika, dobór pracowników jest dokonywany w oparciu o obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich prac. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę jest bowiem dokonywana z uwzględnieniem słusznym interesów zakładu pracy, a także przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Pracodawca ma prawo doboru odpowiednich pracowników, tj. takich, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy (wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). Kryteria brane są jednak pod uwagę jedynie w sytuacji, gdy zostanie zlikwidowane jedno z podobnych stanowisk.

W tej sprawie powód zajmował jedno z dwóch stanowisk, które było związane z przygotowaniem oraz weryfikacją kosztorysów. Drugą osobą zatrudnioną na równorzędnym stanowisku była B. B.. Pracodawca w wypowiedzeniu

umowy o pracę zapoznał powoda z kryteriami doboru do zwolnienia – były to kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Jak wynika z ustaleń Sądu B. B. miała w stosunku do powoda wyższe kwalifikacje oraz była bardziej doświadczona na stanowisku kosztorysanta. Powód w toku postępowania temu nie przeczył, a wręcz sam wskazywał na to, że posiada mniejsze doświadczenie od niej. Jednak podnosił, że ma wystarczające doświadczenie aby dalej pracować jako kosztorysant. Pozostaje to bez znaczenia, ponieważ decyzja dotycząca likwidacji jednego ze stanowisk związanych z kosztorysami była związana nie z brakiem wymaganego doświadczenia lub kwalifikacji, ale wynikała ze zmiany koncepcji – pozwany pracodawca zaczął zlecać zadania firmie zewnętrznej. Odnosząc się do samych kryteriów powód był pracownikiem o mniejszym doświadczeniu zawodowym jako kosztorysant – posiadał krótszy staż pracy. W takiej sytuacji ze względu na zastosowane kryterium pracodawca miał prawo wybrać go do rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Pracodawca nie mógł wypowiedzieć B. B. umowy o pracę, ponieważ w okresie kiedy wypowiadał powodowi umowę o pracę była ona objęta ochroną przedemerytalną. Zgodnie z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2016.1474 j.t.) w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego. Jednakże w związku z reorganizacją u pracodawcy – likwidacją etatu nie miałyby to praktycznego uzasadnienia. Wypowiedzenie B. B. warunków pracy i płacy nie spowodowałyby, że jej stosunek pracy ustałby, tylko zmieniłyby się jego warunki. Pracodawca wypowiadając warunki nie miałby w takiej sytuacji gwarancji, że nie przyjmie ich i wobec tego stosunek pracy ustanie. Jedyną możliwością było rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z powodem jako osobą będącą na tym samym stanowisku.

Powyższe powody wskazują na to, że wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę było zgodne z prawem oraz w pełni uzasadnione i jako takie niezależnie od uchybienia terminowi przez powoda powoduje oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy ewentualnie o odszkodowanie.

Drugie roszczenie powoda o odszkodowanie za nierówne traktowanie, w tym dopuszczanie się praktyk dyskryminacyjnych przez pozwanego podlegało oddaleniu z następujących przyczyn:

Sąd miał na względzie, że powód nie był stroną reprezentowaną przez profesjonalnego pełnomocnika na żadnym etapie procesu. Powód w piśmie z dnia 19 lutego 2018 roku wnosząc o powyższe powołał podstawy prawne odnoszące się tylko częściowo do roszczeń, co do których literalnie je wykładając Sąd orzekł. Mianowicie z całokształtu postępowania przed Sądem wynika, że powód dochodził odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, zarzucając dodatkowo stosowanie praktyk dyskryminacyjnych przez pozwanego. Sąd nie będąc związany podstawami prawnymi wskazanymi przez powoda, że roszczenie powoda o odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu opiera się na art. 11² KP w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 471 k.c., nie jak wskazał na podstawie art. 18^{3b} k.p. w zw. z art. 18^{3d} k.p.. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że należy odróżnić zasadę równych praw lub równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) od zakazu dyskryminacji (por. art. 11³ k.p.). Wyrażony w art. 11³ k.p. zakaz dyskryminacji został rozwinięty w art. 18^{3a}-18^{3e} k.p., czyli w rozdziale IIa działu I Kodeksu pracy zatytułowanym "Równe traktowanie w zatrudnieniu". Na potrzeby stosowania przepisów tego rozdziału równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (tak stanowi art. 18^{3a} § 2 k.p.). Zasada niedyskryminacji (art. 113 k.p., art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.) nie jest tożsama z określoną w art. 11² k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady pozostają w ścisłym związku ze sobą, lecz niewątpliwie stanowią zasady odrębne, których naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje, np. tylko naruszenie zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.) rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z art. 18^{3d} k.p. Naruszenie zasady równych praw równego traktowania pracowników jednakowo wypełniających takie

same obowiązki (art. 11² k.p.) jest również sankcjonowane, jednak na innej podstawie prawnej (w szczególności odszkodowanie może być dochodzone przez pracownika na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W orzecznictwie przyjmuje się bowiem, że naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki (art. 11² k.p.), wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, LEX nr 1554335). Następstwem niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania jest najczęściej powstanie szkody. Artykuł 471 k.c. określa w sposób ogólny i ramowy, kiedy dłużnik powinien tę szkodę naprawić.

Tym niemniej, zgodnie z art. 6 k.c., na powódzie spoczywał ciężar wykazania szkody pozostającej w adekwatnym związku przyczynowym z nienależytym wykonaniem przez pozwaną zobowiązania.. Szkodą w rozumieniu art. 471 k.c. w zw. z art. 361 § 2 k.c. jest uszczerbek majątkowy czyli zmniejszenie się majątku poszkodowanego obejmujące rzeczywistą stratę (*damnum emergens*) i utracone korzyści (*lucrum cessans*). Strata wyraża się więc w rzeczywistej zmianie stanu majątkowego poszkodowanego i polega albo na zmniejszeniu się jego aktywów, albo na zwiększeniu pasywów.

W toku postępowania powód dochodził od pozwanego kwoty 10.000 zł tytułem pogorszenia stanu zdrowia powoda. Jednak powód nie zdołał wykazać w jaki sposób została wyliczona ta kwota powołując się tylko, że na to miały wpływ utrata zajmowanego stanowiska, którego pozbawiony został powód, w tym wysokość otrzymywanego wynagrodzenia na stanowisku, na którym był poprzednio zatrudniony. Ponadto wskazał, że zastosowane kryterium dyskryminacyjne oraz stopień dokonanego przez pracodawcę naruszenia zakazu dyskryminacji. Jednak powód nie podał w jakiej części ta kwota jest składową poszczególnych składników które miały wpływ na powstałą szkodę. Ponadto powód nie wykazał, że szkoda w ogóle zaistniała z tego powodu, że miałby być nierówno traktowany w zatrudnieniu w stosunku do innych pracowników lub pracownika. Samo powołanie się na fakt pogorszenia zdrowia przez powoda i przywoływanie kwoty 10.000 zł jako dochodzonego odszkodowania nie wystarcza do uznania, że została wykazana wysokość szkody. Ponadto Sąd wskazuje, że powód powołując się na dokumentację medyczną złożoną do akt sprawy powinien wskazać w jaki sposób poniósł szkodę w wyniku leczenia oraz które wizyty lekarskie miały mieć związek z nierównym traktowaniem w zatrudnieniu i pogorszeniem stanu zdrowia. Również tego powód nie wykazał. Nawet przyjmując hipotetycznie, że którakolwiek z wizyt lekarskich i ewentualnych zwolnień lekarskich miało związek z sytuacją w pracy związaną z jakimkolwiek nierównym traktowaniem w zatrudnieniu to powód w okresie kiedy pozostawał niezdolny do pracy posiadał prawo do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy lub pobierał zasiłek chorobowy. W takiej sytuacji nie wykazał, że jego sytuacja uległa pogorszeniu w skutek sytuacji w pracy i jaką ewentualnie szkodę jako utraconą korzyść (różnicę) powód utracił. Z powyższych względów powództwo o zasądzenie kwoty 10.000 zł z tytułu odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu podlegało oddaleniu.

Natomiast podkreślenia wymaga, że inne są roszczenia wynikające z dyskryminacji, a inne z nierównego traktowania (art. 18^{3d} KP w zw. z art. 11³ KP, art. 18^{3a}, art. 18^{3b} oraz art. 18 § 3 KP [art. 9 § 4 KP] w związku z art. 11² KP i art. 18^{3c} KP). Różnica ta wynika z odrębnych podstaw faktycznych i odpowiadających im podstaw prawnych (zob. wyrok SN z 18.9.2014 r., III PK 136/13, niepubl. oraz wyrok SA w Poznaniu z 18.4.2013 r., III APa 21/12, niepubl.). Powód w toku procesu dochodząc odszkodowania w kwocie 10.000 zł wskazał również, że pracodawca miał dopuszczać się wobec niego praktyk określanych jako dyskryminacyjne, czyli dopuszczał się formy kwalifikowanej nierównego traktowania w zatrudnieniu. Istota rozróżnienia między tymi dwoma formami sprowadza się natomiast do przyczyny różnicowania sytuacji pracowników. Jeżeli przyczyna ta mieści się w katalogu zawartym w art. 11³ k.p. (np. przyczyną jest płeć, wiek, rasa, czy też religia), różnicowanie sytuacji pracowników kwalifikowane jest jako dyskryminacja. Jeżeli natomiast przyczyna różnicowania sytuacji pracowników nie mieści się w katalogu objętym art. 11³ k.p., wtedy mamy do czynienia ze „zwykłym” nierównym traktowaniem (tj. nierównym traktowanie, które nie jest dyskryminacją).

Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu nie mają zatem zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Jeśli zatem

pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (zob. wyrok SN z 21.1.2011 r., II PK 169/10, niepubl.; wyrok SN z 18.8.2009 r., I PK 28/09, niepubl. oraz wyrok SN z 9.1.2007 r., II PK 180/06, OSNP Nr 3–4/2008, poz. 36). To na powódzie wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innej osoby lub innych osób, ale i że to zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną. Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności, pracodawca musiałby wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda i innych pracowników kierował się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji.

W orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik dochodzący przed sądem pracy sądowej ochrony w związku z nierównym traktowaniem przez pracodawcę powinien nie tylko uprawdopodobnić fakt nierównego traktowania, ale także wskazać (powołać) prawdopodobne (przypuszczalne) niedozwolone kryterium zróżnicowania sytuacji własnej i innego pracownika (innych pracowników). Jest to pożądané zwłaszcza wówczas, gdy przyczyna dyskryminacji nie jest oczywista, np. nie jest determinowana w sposób wyraźny (widoczny) płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, rasą lub pochodzeniem etnicznym dyskryminowanego pracownika. To na powódzie spoczywał ciężar wskazania niedozwolonego kryterium różnicowania jego i innego pracownika. Powód podnosił, że otrzymywał niższe wynagrodzenie niż jego współpracownik B. B.. Jednakże nie wskazał z jakiego powodu powód miałby być nierówno traktowany w stosunku do tego pracownika. Zadaniem Sądu nie jest rozpatrywanie przypadku ewentualnej dyskryminacji ze względu na wszystkie przyczyny (kryteria) wymienione w art. 18^{3a} KP. To powód powinien wskazać jakim jego zdaniem kryterium pracodawca kierował się różnicując jego wynagrodzenie i wynagrodzenie innego pracownika. Wobec powyższego w tym zakresie powód nie sprostał ciężarowi dowodu. Samo podawanie przez powoda okoliczności, że otrzymywał niższe wynagrodzenie niż B. B. przy braku wskazania choćby okoliczności dlaczego pracodawca miałby tak różnicować sytuację (wskazanie kryterium) nie może skutkować abstrakcyjnym rozpoznawaniem roszczenia w oderwaniu od braku kryterium.

Niezależnie od powyższego Sąd wskazuje, że nie każde różnice w wynagrodzeniu są nierównym traktowaniem (wyrok SN z 7.4.2011 r., I PK 232/10, niepubl.; wyrok SN z 29.3.2011 r., I PK 231/10, niepubl.; wyrok SN z 18.9.2009 r., I PK 28/09, niepubl. oraz wyrok SN z 5.10.2007 r., II PK 14/07, niepubl.). Dyskryminacja płacowa stanowi formę dyskryminacji w zatrudnieniu i jest naruszeniem art. 18^{3c} k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, przy czym należy przyjąć szeroką definicję wynagrodzenia, w myśl której obejmuje ono wszystkie jego składniki – bez względu na ich nazwę oraz charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom zarówno w formie pieniężnej, jak i niepieniężnej. Kodeks pracy w art. 18^{3c} definiuje także kryteria pracy o jednakowej wartości, którymi są:

- porównywalne kwalifikacje zawodowe (potwierdzone stosownymi dokumentami lub praktyką i doświadczeniem zawodowym),
- porównywalna odpowiedzialność,
- porównywalny wysiłek.

Powód w toku procesu nie podnosił, że B. B. miała takie same kwalifikacje jak on oraz takie samo doświadczenie zawodowe. Nie zaprzeczał wręcz temu, że posiadała ona dłuższy staż pracy niż on – 35-37 lat w stosunku do 20 lat stażu pracy powoda. Powód nie powoływał się na okoliczności, że to z powodu płci, rasy, religii, poglądów politycznych czy innych czynników z art. 18^{3a} § 1 KP był różnicowany w stosunku do innych pracowników.

Odnośnie podnoszonego przez powoda faktu, że pozwany miał odmawiać mu szkoleń, Sąd ustalił, że miała miejsce jedna taka sytuacja – w październiku 2016 roku, kiedy to pracodawca nie zgodził się na skierowanie i sfinansowanie szkolenia powoda w G.. Jednakże w tym zakresie powód nie powoływał się na to, że był w tym zakresie gorzej

traktowany w stosunku do innych pracowników, nie wskazał osoby w stosunku, do której pracodawca miał mu odmawiać udziału w szkoleniach podczas, gdy tamta osoba korzystała ze szkoleń. Sąd nie miał podstaw żeby zanegować to co zostało ustalone na podstawie wiadomości e-mail tj., że przyczyną odmowy tego szkolenia była planowana reorganizacja u pracodawcy. Jest to o tyle usprawiedliwiona przyczyna, że na przełomie 2016 i 2017 roku doszło do podjęcia decyzji o zmniejszeniu etatyżacji (ilości zatrudnionych osób) na stanowiskach równorzędnych z powoda – osób zajmujących się kosztorysami. W ocenie Sądu takie działanie pracodawcy było usprawiedliwione, ponieważ pracodawca, który planuje rozwiązać z danym pracownikiem stosunek pracy, nie ma obowiązku kierować go na finansowane przez siebie szkolenia. Odmowa powodowi szkolenia niezależnie od niewskazania kryteriów dyskryminacyjnych była spowodowana względami obiektywnymi przez pracodawcę.

Mając na względzie powyższe Sąd oddalił również powództwo w zakresie żadanego odszkodowania w kwocie 10.000 zł z tytułu odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, w tym dopuszczanie się praktyk dyskryminacyjnych.

Sąd umorzył postępowanie w pozostałym zakresie (powyżej ostatecznie dochodzonych kwot) tj. powyżej kwoty 16.200 zł w zakresie dochodzonego odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę oraz powyżej kwoty 10.000 zł w zakresie odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, w tym dopuszczanie się przez pozwanego pracodawcę praktyk dyskryminacyjnych. Powód na rozprawie w dniu 28 lutego 2020 roku sprecyzował dochodzone roszczenia ograniczając ich wysokość w związku z pouczeniem o przepisach kodeksu pracy i możliwości dochodzenia roszczeń. Wobec powyższego zasadne stało się umorzenie postępowania w pozostałym zakresie o czym na podstawie art. 203 § 1 k.p.c. w zw. z art. 355 k.p.c. orzeczono jak w punkcie 3 sentencji wyroku.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd uznał, że powód przegrał w całości w zakresie obu roszczeń. Wobec powyższego Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.530 zł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 3 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2016.1667). O powyższym orzeczono jak w punkcie 4 sentencji wyroku.

W zakresie kosztów zastępstwa procesowego odnośnie cofniętego i umorzonego powództwa Sąd uznał, że powód w tym przypadku jest stroną przegrywającą, ponieważ cofnięcie powództwa odnośnie roszczeń majątkowych poprzez ich sprecyzowanie nie nastąpiło w związku z zaspokojeniem przez pozwaną w toku procesu. Jednakże Sąd miał na uwadze, że powód jest osobą nieposiadającą wiedzy prawniczej, nie występował w toku procesu będąc reprezentowanym przez profesjonalnego pełnomocnika. Należy mieć na uwadze, że roszczenia z którymi występował przeciwko pracodawcy miały skomplikowany charakter. Ograniczenie kwotowe roszczeń nastąpiło ze względu na pouczenie powoda o przepisach prawa pracy, ciężarze dowodu oraz zasadach rozliczania kosztów procesu. W zakresie cofniętego powództwa ponad kwoty 16.200 zł i 10.000 zł Sąd uznał, że nadmiernym obciążaniem dla powoda i jego gospodarstwa domowego byłoby obciążenie go kosztami procesu od pierwotnie dochodzonej kwoty 200.000 zł ze względu na sytuację majątkową powoda oraz utrzymywanie osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym. Z powyższych względów Sąd uznał, że zasadne jest odstąpienie od obciążania powoda kosztami procesu na podstawie art. 102 k.p.c.