

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 2 sierpnia 2017 roku w sprawie XP 246/16 Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi oddalił powództwo E. K. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o odszkodowanie oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka E. K. była zatrudniona w pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w okresie od dnia 6 kwietnia 1992 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym w tym w okresie od dnia 6 kwietnia 1992 roku do dnia 30 czerwca 2013 roku pracowała u poprzedników prawnych pozwanej spółki.

Od dnia 1 kwietnia 2008 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku powódka zajmowała stanowisko Kierownika Rejonu (...) Gazu – (...) Ł. P..

W dniu 8 sierpnia 2012 roku opublikowano zarządzenie Prezesa Zarządu nr 127 w sprawie wprowadzenia do stosowania w spółce (...) dla pracowników. Program ten obowiązywał do dnia 30 listopada 2012 roku.

Program zakładał, że pracownikom, którzy skorzystali z prawa do rozwiązania umowy o pracę na jego podstawie przysługiwała (poza innymi gratyfikacjami pieniężnymi) nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w Zakładowym Układzie Zbiorowym, o ile pracownikowi brakowało do jej uzyskania mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy.

W dniu 11 grudnia 2013 roku Zarządzeniem Prezesa Zarządu nr (...) wprowadzono kolejny Program Dobrowolnych Odejsć, w który z niewielkimi zmianami podtrzymano Zarządzeniem Prezesa Zarządu nr (...) z dnia 30 grudnia 2013 roku.

Na mocy nowej treści Regulaminu nie wprowadzono prawa do wypłaty nagrody jubileuszowej, ani do zadośćuczynienia za utracone prawo do nagrody jubileuszowej.

Pismem z dnia 10 stycznia 2014 roku powódka wniosła o objęcie jej Programem Dobrowolnych Odejsć - strumień II, stanowiącym załącznik do Zarządzenia Nr (...) z dnia 30 grudnia 2013 roku.

Powódka wniosła o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30 września 2014 roku.

Sąd ustalił, iż w dniu 18 sierpnia 2014 roku pomiędzy stronami zostało zawarte porozumienie zgodnie, z którym umowa o pracę zawarta w dniu 6 kwietnia 1992 roku została rozwiązana z dniem 31 sierpnia 2014 roku. Na mocy zawartego porozumienia powódce zostały wypłacone świadczenia pieniężne w łącznej wysokości 148.156,04 złotych brutto, uzyskane w związku z przystąpieniem do Programu Dobrowolnych Odejsć.

Powódka o zmianie terminu rozwiązania stosunku pracy dowiedziała się od J. A., który odebrał na skrzynkę służbową pismo z centrali pozwanej.

Zarządzeniem Prezesa Zarządu nr (...) z dnia 24 lutego 2015 roku wprowadzono kolejny Program Dobrowolnych Odejsć. Treść Regulaminu nowego Programu zakładała, że pracownikowi, który w okresie od 1 maja do 31 grudnia 2015 roku nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej, przysługuje zadośćuczynienie za utracone prawo do nagrody jubileuszowej obliczane jak nagroda jubileuszowa wg zasad określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.

W dniu 24 lipca 2015 roku powódka zwróciła się do pozwanego o wypłacenie jej zaległej nagrody jubileuszowej z tytułu 35 lat pracy. W treści pisma wskazała, że Regulamin Programu Dobrowolnych Odejsć, do którego zdecydowała się przystąpić nie przewidywał wypłaty nagrody jubileuszowej osobom, które nabywały prawo do niej w okresie krótszym niż 12 miesięcy od daty rozwiązania umowy. Powyższe

rozwiązanie nie było dla powódki satysfakcjonujące, lecz nie mając wpływu na zapisy Regulaminu zaakceptowała je i pogodziła się z utratą nagrody jubileuszowej. Powódka wskazała w piśmie, iż nagrodę jubileuszową nabyła w dniu 16 października 2014 roku.

W odpowiedzi na pismo powódki z dnia 24 lipca 2015 roku strona pozwana wyjaśniła, że zawarta z powódką umowa o pracę została rozwiązana z dniem 31 sierpnia 2014 roku na mocy porozumienia stron z dnia 18 sierpnia 2014 roku. Ponadto powódka podpisując się pod zawartym porozumieniem oświadczyła, że zapoznała się ze szczegółami dotyczącymi Programu Dobrowolnych Odejść i podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z własnej inicjatywy w pełni dobrowolnie,

a pracodawca nie podejmował w stosunku co do jej osoby jakichkolwiek działań mających na celu nakłonienie do porozumienia i nie sugerował również, aby zamierzał rozwiązać z nią stosunek pracy. Dodatkowo powódka oświadczyła, że wypłacone jej na podstawie omawianego porozumienia świadczenia pieniężne zaspokajają wszelkie jej roszczenia z tytułu ustania stosunku pracy, w tym ewentualne roszczenia wynikające z ustawowych lub zakładowych przepisów prawa pracy.

Sąd Rejonowy ustalił również, iż pozwany miał możliwość zaproponowania innego terminu rozwiązania umowy o pracę niż wnioskowany przez pracownika oraz iż przypadek powódki nie był jedynym w praktyce stosowanej przez stronę pozwaną. W razie wątpliwości co do nowego terminu rozwiązania umowy o pracę zaproponowanego przez pracodawcę, pracownik mógł wystosować pismo z prośbą o uzasadnienie lub zmianę wskazanego terminu, chyba że akceptował treść zawartego porozumienia.

Z dniem 10 lutego 2016 roku pełnomocnik powódki złożył oświadczenie o uchyleniu się przez powódkę od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu na skutek podstępnego działania pracodawcy polegającego na podpisaniu porozumienia z dnia 18 sierpnia 2014 roku oraz wszelkich innych dokumentów na skutek, których umowa o pracę została rozwiązana z dniem 31 sierpnia 2014 roku uniemożliwiając powódce otrzymanie nagrody jubileuszowej za 35 - lecie pracy z dniem 30 września 2014 roku. Podniesiono, iż powódka podpisując porozumienie nie miała świadomości, iż zrzeka się nagrody jubileuszowej. Wskazaniem pismem wezwano także stronę pozwaną do wypłaty powódce nagrody jubileuszowej. Do pisma zawierającego oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli, pełnomocnik załączył pełnomocnictwo udzielone w dniu 10 lutego 2016 roku do „reprezentowania we wszystkich sprawach przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.". Wskazano, że pełnomocnictwo obejmuje etap przedsądowy, sądowy we wszystkich instancjach oraz egzekucyjny.

W świetle tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy zważył, iż roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji podlega oddaleniu w całości.

Sąd wskazał, iż powódka swoje roszczenie opierała na okolicznościach, które jej zdaniem miały przemawiać za działaniami dyskryminującymi jej osobę w postaci – w pierwszej fazie postępowania – zmiany terminu rozwiązania stosunku pracy, który miał prowadzić do podstępного, celowego pozbawienia powódki nagrody jubileuszowej; w drugiej fazie postępowania – na twierdzeniu, że regulacje regulaminów programów dobrowolnych odejść różnie regulowały kwestie nabycia prawa do wypłaty nagrody jubileuszowej.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, iż podnoszone były również zarzuty dotyczące podstępного wprowadzenia powódki w błąd co do okoliczności nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, jako okoliczności uzasadniające uchylenie się od powódki od złożonego oświadczenia woli z dnia 18 sierpnia 2014 roku. Powódka podnosząc te okoliczności, nie zgłosiła żadnego roszczenia, które miało „uzewnętrzniać” skutek uchylenia się od złożonego oświadczenia woli.

Sąd wskazał, iż treścią sformułowanej w Kodeksie pracy zasady równego traktowania jest posiadanie przez pracowników równych praw z tytułu wykonywania takich samych obowiązków (art.11<sup>2</sup> k.p.). Jakakolwiek 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 (art.11<sup>3</sup> k.p.). Rozwinięciem przytoczonych zasad jest stwierdzenie, iż pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art.18<sup>3a</sup>§1 k.p.). Zgodnie z treścią art.18<sup>3b</sup> k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art.18<sup>3a</sup>§1 k.p. (oraz art.11<sup>3</sup> k.p.), takich w szczególności jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, którego skutkiem (tego różnicowania) jest w szczególności:

- a) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
  - b) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - c) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art.18<sup>3b</sup>§1 k.p.).

W przypadku naruszenia zasady równego traktowania osoba, wobec której dokonano tego naruszenia ma prawo do odszkodowania. Świadczenie to nie może być przyznane w kwocie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę określone na podstawie odrębnych przepisów (art.18<sup>3d</sup>).

Reasumując Sąd podał, iż dyskryminacja oznacza nierówne, zróżnicowane traktowanie, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami, ani w żaden sposób prawnie usprawiedliwione. Z definicji zasady równego traktowania w zatrudnieniu wynika, że ochroną w ramach tej podstawowej zasady prawa pracy objęci są: kandydaci do pracy, aktualni pracownicy i byli pracownicy.

Istotą wprowadzonych w Kodeksie pracy przepisów ustanawiających zakaz nierównego traktowania pracowników w zatrudnieniu była chęć zagwarantowania pracownikom ochrony w zakresie zapewnienia im przez pracodawcę jednakowych szans, przy uwzględnieniu jednakowego dla wszystkich kryterium doboru. Zróżnicowanie traktowania osób zatrudnionych jest zatem dopuszczalne, bowiem równość podlega analizie na płaszczyźnie jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art.11<sup>2</sup> k.p.), jednakże wszelkie odstępstwa od zasady równości praw pracowniczych powinny znajdować uzasadnienie w społecznie relewantnym kryterium zróżnicowania prawa. Dyskryminacja przejawia się zatem w niekorzystnym ukształtowaniu warunków zatrudnienia, gdy przepis, kryterium lub praktyka działają na szkodę przedstawicieli jednej grupy, wyodrębnionej ze względu na jakąś cechę, a obiektywny stan rzeczy nie usprawiedliwia odmiennego traktowania członków tej grupy. Oznacza to, że waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 roku w sprawie II PK 27/08; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku w sprawie II PK 14/07).

Dyferencjacja pracowników jest dopuszczalna i uzasadniona jedynie wtedy, gdy dokonywana jest z zastosowaniem obiektywnych kryteriów. Obiektywne kryteria zakładają porównanie kwalifikacji zawodowych, umiejętności pracownika, zaangażowania przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników poddanych ocenie pracodawcy. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art.11<sup>2</sup> k.p., art.11<sup>3</sup> k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia

w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku w sprawie II PK 14/07).

Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione

w art.11<sup>3</sup> k.p. oraz art.18<sup>3a</sup> §1 k.p. Użycie przez ustawodawcę w tych dwóch przepisach zwrotu „w szczególności” znacznie rozszerzyło pojęcie dyskryminacji w prawie polskim. Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza więc – poza kryteriami wprost wymienionymi w powołanych przepisach – okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku w sprawie II PK 14/07) oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007 roku w sprawie I PK 24/07).

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Rejonowy podniósł, iż przepisy kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu nie mają 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 roku, sygn. akt II PK 180/06, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 roku, sygn. akt I PK 28/09, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 roku, sygn. akt II PK 169/10).

Sąd I instancji podał, iż w przedmiotowej sprawie głównym argumentem powódki, jakoby strona pozwana dopuściła się nierównego traktowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji jest okoliczność, iż Program Dobrowolnych Odejść, z którego skorzystała powódka nie przewidywał prawa do wypłaty nagrody jubileuszowej, ani do zadośćuczynienia za utracone prawo do nagrody jubileuszowej, w przeciwieństwie do Programu, który obowiązywał do dnia 30 listopada 2012 roku oraz Programu wprowadzonego w dniu 24 lutego 2015 roku.

Powódka podnosiła, że gdyby złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę w związku z przystąpieniem do Programu Dobrowolnych Odejść dwa lata wcześniej to jest w 2012 roku lub rok później to jest w 2015 roku, to otrzymałaby nagrodę jubileuszową. Zdaniem powódki pracownicy, którzy przystąpili do Programu Dobrowolnych Odejść wprowadzonego w 2013 roku byli nierówno traktowani oraz dyskryminowani ze względu na chwilę skorzystania z Programu.

W ocenie Sądu Rejonowego zaprezentowane przez powódkę stanowisko jest nie do przyjęcia. Sąd podkreślił, iż Program, z którego skorzystała powódka był możliwością oferowaną przez pracodawcę pracownikom, którzy mogli z niego nie skorzystać, bez obawy o jakiegokolwiek negatywne konsekwencje takiego działania ze strony pracodawcy. Powódka dobrowolnie do niego przystąpiła, a jedynym kryterium różnicującym wysokość wypłacanych pracownikom świadczeń pieniężnych był staż pracy, o którym nie sposób wnosić, iż miał charakter dyskryminujący. Regulamin Programu Dobrowolnych Odejść nie różnicował sytuacji pracowników w zależności od takich kryteriów jak np. płeć, rasa, wiek czy narodowość.

Do rozwiązania umowy o pracę doszło na mocy porozumienia stron z dnia 18 sierpnia 2014 roku. Nie bez znaczenia dla niniejszej sprawy pozostaje treść tego porozumienia podpisanego przez powódkę. Już z treści samej preambuły porozumienia wynika, że pracownik zapoznał się ze szczegółami dotyczącymi Programu Dobrowolnych Odejść i podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z własnej inicjatywy i w pełni dobrowolnie, a pracodawca nie podejmował w stosunku do niego jakichkolwiek działań mających na celu nakłonienie do podpisania tego porozumienia i nie sugerował również w jakikolwiek sposób, aby zamierzał rozwiązać z nim stosunek pracy.

Powódka na rozprawie w dniu 23 listopada 2016 roku wyjaśniła (k.144), a następnie potwierdziła w ramach przesłuchania stron, że przed skorzystaniem z Programu zapoznała się z treścią jego Regulaminu, jak również przed

podpisaniem porozumienia rozwiązującego umowę o pracę udostępniono jej jego treść. Ponadto nie wywierano na niej presji, a decyzja należała wyłącznie do niej. Zatem miała ona możliwość i czas na przeanalizowanie omawianych dokumentów i w razie uzasadnionych wątpliwości co do ich treści mogła odstąpić od sfinalizowania procedury związanej z rozwiązaniem umowy

o pracę. Ponadto z uwagi na staż pracy i zajmowane przez nią stanowisko Kierownika Rejonu (...) Gazu powinna orientować się w wewnętrznych regulacjach i praktykach obowiązujących w miejscu pracy w stopniu większym niż bazującym na pewnych przypuszczeniach. W §1 omawianego porozumienia jako termin rozwiązania umowy o pracę wskazano dzień 31 sierpnia 2014 roku. Powódka miała więc świadomość, że wraz ze złożeniem swojego podpisu godzi się na rozwiązanie umowy o pracę właśnie w wyżej wymienionym dniu. Jak ustalono w toku postępowania powódka nie wiedziała dlaczego doszło do zmiany daty, z którą następowało rozwiązanie umowy o pracę, mimo to zdecydowała się zawrzeć przedmiotowe porozumienie. Zresztą powódka w piśmie z dnia 24 lipca 2015 roku, skierowanym do pracodawcy wprost przyznała, że miała świadomość, iż Program, z którego skorzystała był mniej korzystny od poprzedniego, a pomimo tego zdecydowała się przystać na proponowane warunki, także ze zmienioną datą rozwiązania umowy.

W ocenie Sądu Rejonowego zebrany materiał dowodowy wskazał, że pracodawca powódki miał możliwość zaproponowania innego terminu niż wnioskowany przez pracownika termin rozwiązania umowy o pracę i taka sytuacja miała miejsce w wielu wypadkach, o czym świadczy załączona do akt sprawy dokumentacja. Także zeznania świadków (Z. D.), potwierdziły, że również pracownicy z Oddziału (...) pozwanej rozwiązywali umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2014 roku, pomimo wnioskowanego terminu 30 września 2014 roku, na skutek decyzji pracodawcy. Zatem przypadek powódki nie był jedynym w powszechnej praktyce stosowanej przez stronę pozwaną, która miała na celu stopniowe, rozłożone w czasie rozwiązywanie umów, a nie pozbawienie kogokolwiek nagrody jubileuszowej. W razie wątpliwości co do nowego terminu rozwiązania umowy o pracę zaproponowanego przez pracodawcę, pracownik mógł wystosować pismo z prośbą o uzasadnienie lub zmianę wskazanego terminu, chyba że akceptował treść zawartego porozumienia. Powódka taką możliwość również miała, lecz z niej nie skorzystała. Podjęła próbę wyjaśnienia sytuacji, lecz bez przełożenia na wiedzę, jaki skutek może wywrzeć zaakceptowanie terminu zaproponowanego przez pracodawcę. Powódka przyznała, że zakładała, że pracodawca może zmienić termin rozwiązania umowy o pracę, lecz bardziej skoncentrowała się na obowiązkach związanych ze sformalizowaniem odejścia z pracy. W takiej sytuacji nie można mówić o podstępny działaniu ze strony pracodawcy powódki, który celowo pozbawił ją prawa do nagrody jubileuszowej. Nie można też mówić o odmiennym traktowaniu powódki, mającym cechy dyskryminacyjne.

W ocenie Sądu bezspornym jest również fakt, że w wyniku przystąpienia do Programu Dobrowolnych Odejść powódce wypłacono świadczenia pieniężne w łącznej wysokości 148.156,04 złotych brutto. Zgodnie zaś z treścią §3 ust.2 zawartego porozumienia stron z dnia 18 sierpnia 2014 roku powódka oświadczyła, że wypłacone jej świadczenia zaspokajają wszelkie jej roszczenia z tytułu ustania stosunku pracy, w tym ewentualne roszczenia wynikające z ustawowych lub zakładowych przepisów prawa pracy. Pismem z dnia 24 lipca 2015 roku powódka potwierdziła, że miała świadomość, że korzystając z Programu Dobrowolnych Odejść nie uzyska nagrody jubileuszowej. W związku z powyższym należy przyjąć, że nie działała ona pod wpływem błędu, a oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego w wyniku porozumienia stron z dnia 18 sierpnia 2014 roku oświadczenia woli w postaci wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2014 roku, w sytuacji gdy wniosowała o dzień 30 września 2014 roku było nieskuteczne.

Zgodnie z treścią przepisu art.84§1 k.c., w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Paragraf §2 przywołanego przepisu stanowi, że można powołać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). Zgodnie zaś z dyspozycją art.86§1 k.c., jeżeli błąd wywołała druga strona podstępnie, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może

nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej. Dla uznania, że w konkretnym wypadku zachodzi podstęp prawnie istotny muszą być spełnione łącznie dwie przesłanki tj. podstępne wywołanie błędu przez autora podstępu i złożenie oświadczenia woli pod jego wpływem przez drugą osobę. Normatywna postać tej wady oświadczenia woli wymaga, by naganne zachowanie się autora podstępnie było skierowane w stosunku do osoby, u której błąd zamierza się wywołać oraz by zachowanie to stanowiło przyczynę sprawczą tegoż błędnego przeświadczenia. Charakter samego błędu nie ma decydującego znaczenia. Liczy się tylko samo podstępne wprowadzenie w błąd będące bezprawiem cywilnym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2000 roku, sygn. akt II CKN 805/98). Za podstępne działanie można także uznać świadome podanie nieprawdziwych informacji lub utwierdzenie drugiej strony w mylnym przekonaniu o rzeczywistości, w celu skłonienia jej do złożenia oświadczenia woli (por. E. Gniewek, P. Machnikowski, Kodeks Cywilny. Komentarz. Wyd. 6 Warszawa 2014).

Uwzględniając powyższe Sąd Rejonowy wskazał, iż w niniejszej sprawie nie zachodziły przesłanki do zastosowania art.86§1 k.c. W ocenie Sądu nie została spełniona podstawowa przesłanka wskazująca na to, że to pracodawca wywołał błąd podstępnie, a więc działając celowo i rozmyślnie. Na kanwie wszystkich okoliczności przedmiotowej sprawy nie sposób stwierdzić, że powódka znajdowała się w jakimkolwiek błędzie składając oświadczenie woli. Na rozprawie w dniu 23 listopada 2016 roku powódka przyznała, że mogła przeczytać dokument obejmujący porozumienie stron z dnia 18 sierpnia 2014 roku nie do końca ze zrozumieniem, pobieżnie (k.144). Jednakże w takiej sytuacji nie sposób obarczać stroną pozwaną winą za konsekwencje, jakie wiązały się z przystąpieniem do Programu Dobrowolnych Odejść w dacie wybranej przez powódkę.

Podsumowując, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził zarzutów stawianych przez powódkę. Przed wszystkim Sąd Rejonowy podkreślił, że program dobrowolnych odejść nie kształtował warunków zatrudnienia, różnicując sytuację pracowników w sposób nieuzasadniony. Stwarzał jedynie możliwość odejścia z pracy, w terminie ustalonym, a nie narzuconym pracodawcy, za uzyskaniem świadczenia pieniężnego. Powódka skorzystała z tej możliwości, dobrowolnie podejmując decyzję i godząc się na warunki proponowane. Wszyscy pracownicy odchodzący w ramach tego samego programu byli traktowani jednakowo. Powódka nie uprawdopodobniła by pracodawca podjął jakiegokolwiek działania dyskryminujące jej osobę. Powódka wyraża jedynie rozżalenie, że podjęła niewłaściwą decyzję, ponieważ gdyby skorzystała z następnego programu, to otrzymała by większe świadczenie (obejmujące także nagrodę jubileuszową). Można tylko przypuszczać, że decyzja powódki wynikała z obawy, że nie będzie kolejnego programu dobrowolnych odejść, a tym samym powódka nie otrzyma wysokiego świadczenia pieniężnego, rekompensującego jej wynagrodzenie za pracę, w sytuacji nie świadczenia przez nią pracy w ogóle.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98§1 i 3 k.p.c. zasądzając w punkcie 2 wyroku obowiązek ich zwrotu od powódki, jako strony przegrywającej na rzecz strony pozwanej. Na koszty poniesione przez stroną pozwaną złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 3.600 złotych ustalone na podstawie §9 ust.1 punkt 2 w zw. z §2 punkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz.1800), w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu.

Apelację od powyższego wyroku złożył pełnomocnik powódki. Wyrok zaskarżył w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie prawa procesowego, mające wpływ na treść rozstrzygnięcia to jest:

a) art.233 k.p.c. przez nieprzeanalizowanie wszystkich przypadków przyznania przez pracodawcę nagród jubileuszowych, mimo nienabycia do nich prawa przez pracowników, ograniczeniu postępowania dowodowego w tym zakresie jedynie do przesłuchania jednego świadka (aktualnego pracownika pozwanej) i poprzestanie w toku uzasadnienia rozstrzygnięcia na lapidarnym stwierdzeniu, że „przypadek powódki nie był jedynym w praktyce stosowania przez stroną pozwaną” skutkujące brakiem rozstrzygnięcia wszystkich wątpliwości występujących w przedmiotowym stanie faktycznym, podczas gdy szczegółowa analiza praktyki przyznawania nagród jubileuszowych

przez pozwaną jednoznacznie wskazywałyoby że pracodawca dopuścił się dyskryminacji powódki przez nieprzyznanie jej nagrody mimo przyznania jej wielu pracownikom znajdującej się w tożsamej sytuacji faktycznej i prawnej;

b) art.233 k.p.c. w zw. z art.232 k.p.c. poprzez uznanie, że powódka nie wskazała przyczyny ze względu na którą dopuszczono się wobec niej ataku dyskryminacji, w sytuacji gdy powódka wielokrotnie w toku postępowania dowodowego wskazywała, że kryterium tego rodzaju był jej staż pracy przez czas skorzystania przez nią z Programu Dobrowolnych Odejsć,

c) art.328§2 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia do zaskarżonego wyroku, które w swojej treści jest niespójne i wewnętrznie sprzeczne, przede wszystkim w zakresie oceny aktywności pracodawcy, które może mieć charakter dyskryminacyjny, w szczególności przez wskazanie, że dyskryminacja przejawia się w niekorzystnym ukształtowaniu warunków zatrudnienia, gdy przepis, kryterium lub praktyka działają na szkodę przy jednoczesnym uznaniu, że ustanowienie Programu Dobrowolnych Odejsć nie może stanowić dyskryminacji,

d) art.102 k.p.c. polegające na uznaniu, że brak jest podstaw do skorzystania z tej wyjątkowej normy w sytuacji przegrania przez powódkę procesu, mimo że powódka pozostawała w uzasadnionym przekonaniu co do słuszności powództwa – bowiem niezależnie od oceny z punktu widzenia konkretnych norm prawa pracy zachowanie pracodawcy obiektywnie było niewłaściwe, prima facie istnieje bowiem związek pomiędzy arbitralną zmianą przez pracodawcę terminu rozwiązania stosunku pracy a odmową wypłaty nagrody jubileuszowej co doprowadziło do tego, że pracodawca zaoszczędził kwotę, którą w normalnych warunkach musiałby wypłacić powódce,

2) naruszenie prawa materialnego to jest:

a) art.8 i art.9 k.p. przez błędną ich wykładnię polegającą na uznaniu, że pracodawca ma dowolność w zakresie wydawania i kształtowania postanowień Programów Dobrowolnych Odejsć, w sytuacji gdy pracodawca jakkolwiek uprawniony jest do ich stanowienia, tak ze względu określający je przymiot normatywności i ich przynależność do powszechnie obowiązujących źródeł prawa pracy, związany jest w toku ich wydawania kryteriami przewidywalności, czytelności oraz racjonalności, zaś sam k.p. wyraźnie i jednoznacznie odnosi do tych aktów zasadę równego traktowania, warunkujących ich ważność ich przestrzeganiem,

b) art.11<sup>3</sup> k.p. w zw. z art.18<sup>3a</sup> k.p. przez błędną ich wykładnię, polegającą na zawężającej wykładni zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu i nieusprawiedliwionym przyjęciu, że nie znajduje ona zastosowanie do sposobu zakończenia pracy stosunku z pracownikiem, nie obejmuje pracowników zajmujących wyższe stanowiska i dysponujących wiedzą na temat organizacji przedsiębiorstwa oraz nie dotyczy aktywności prawodawczej pracodawcy, w sytuacji gdy zakaz dyskryminacji ma charakter uniwersalny i generalny, a jego naruszenie może nastąpić także przez wydanie przez pracodawcę układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych oraz w zakresie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, w tym na kierowniczym stanowisku,

c) art.11<sup>3</sup> k.p. w zw. z art.18<sup>3a</sup> k.p. przez błędną ich wykładnię, polegającą na zawężającej interpretacji zgodnie z którą fakt skorzystania przez pracownika w sposób dobrowolny z programu dobrowolnych odejsć wyłącza możliwość uznania, że doszło wobec niego do dyskryminacji, podczas gdy tego rodzaju sytuacja stanowi jeden z kodeksowych sposobów zakończenia stosunku pracy i podlega dyspozycji normy art.18<sup>3a</sup> k.p. samo zaś przystąpienie przez pracownika do Programu Dobrowolnych Odejsć nie oznacza per se zrzeczenia się przez niego praw i ochrony kodeksowej,

d) art.8 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na udzieleniu ochrony prawnej obiektywnie niewłaściwemu i pozostającemu w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego zachowaniu pracodawcy obejmującego zmianę warunków skorzystania przez powódkę z Programu Dobrowolnych Odejsć na niekorzystne w drodze jednostronnie przygotowanego porozumienia z dnia 18 sierpnia 2014 roku, niewyjaśnieniu znaczenia prawnego dokonanych zmian, uzależnieniu możliwości skorzystania z Programu Dobrowolnych Odejsć od zaakceptowania przez powódkę treści przedmiotowego porozumienia, a także podaniu w porozumieniu niewłaściwej

podstawy prawnej, utrwalającą powódkę w błędzie co do własnej sytuacji prawnej, podczas gdy tego rodzaju aktywność pracodawcy stanowi nadużycie służących mu praw oraz wykorzystanie słabszej pozycji pracownika w stosunku pracy dla korzystnego ukształtowania własnej sytuacji prawnej,

e) art.18<sup>3b</sup>§1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu że nie doszło do naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu pomimo niewykazania przez pracodawcę, że w toku dokonania rozróżnienia kierował się obiektywnymi powodami, podczas gdy sposób rozwiązania przez pozwaną stosunku pracy miał charakter arbitralny, zaś jego decyzje w przedmiocie możliwości i sposobu skorzystania przez powódkę z Programu Dobrowolnych Odejść motywowały jedynie względy natury ekonomicznej,

f) art.18<sup>3a</sup> k.p. w zw. z art.6 k.c. w zw. z art.300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na nałożeniu na pracownika obowiązku wskazania przyczyny ze względu na którą dopuszczono się dyskryminacji, podczas gdy utrwalona praktyka stosowania tej normy przez Sąd Najwyższy zobowiązuje uczestnika postępowania do uprawdopodobnienia jaka to była cecha i podania przynajmniej okoliczności pozwalających na identyfikację takiej przyczyny a zatem formułuje ciężar procesowy który łatwiej jest spełnić wobec złożoności skutków faktycznych spraw pracowniczych oraz otwartego katalogu przesłanek dyskryminacji.

W świetle tak sprecyzowanych zarzutów wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości (zasądzenie kwoty wynikającej z pozwu).

W zakresie kosztów procesu wniosła o rozstrzygnięcie z uwzględnieniem normy art.102 k.p.c.

W uzasadnieniu apelacji podała, iż z faktu przyznania programom dobrowolnych odejść przymiotu źródeł prawa pracy wynika szereg doniosłych konsekwencji prawnych, w szczególności związanych z koniecznością zapewnienia ich zgodności z prawem powszechnie obowiązującym, w tym z kodeksem pracy statuującym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i jednoznaczny zakaz niedyskryminacji. Zakaz dyskryminacji mający charakter uniwersalny nie pozostawia wątpliwości, że jego naruszenie może nastąpić już przez wydane przez pracodawcę układy zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy oraz określenie w nich kwestii formalnych, związanych z ubieganiem się o nagrody, gratyfikacje jubileuszowe. O naruszeniu zasady równego traktowania można mówić gdy przepis prawa zakładowego w sposób nieusprawiedliwiony różnicuje sytuację prawną podmiotów posiadających te same cechy istotne. Postanowienia przyjęte w porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy nie mogą być mniej korzystne niż postanowienia takich porozumień przyjmowanych względem innych pracowników znajdujących się w analogicznej sytuacji, nawet jeśli rezygnacja z zatrudnienia ma miejsce w ramach programu dobrowolnych odejść.

Apelująca podkreśliła, iż gratyfikacja jubileuszowa, którą przewidują przepisy płacowe należy do wynagrodzenia za pracę i do nich powinno odnosić się zasadę równego traktowania. Za dyskryminację należy uznać bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy, a także przyznanie pracownikom mniejszych praw niż te z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Kryteria otrzymania nagrody jubileuszowej w pozwanej spółce były jasno określone i były uzależnione od stażu pracy.

W ocenie apelującej kryteria jakimi kierował się pozwany wydając kolejne akty wewnętrznie obowiązujące – Programy Dobrowolnych Odejść cechowała dowolność. Programy te były zmieniane w dostosowaniu do bieżących potrzeb, pochopnie i w oparciu o nierelevantne kryteria.

Dodatkowo podniosła, iż analiza wypłacanych nagród jubileuszowych w latach 2013-2015 prowadzi do wniosku, że szereg pracowników otrzymało nagrody mimo wcześniejszego odejścia z pracy oraz niezyskania wymaganego stażu pracy w dacie otrzymania nagrody. Pracownicy otrzymywali nagrody mimo wypowiedzania im umów oraz mimo nieświadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Tego rodzaju praktyka wykształciła u powódki błędne przekonanie, że zmiana terminu rozwiązania stosunku pracy nie wpłynie na możliwość ubiegania się przez nią o nagrodę jubileuszową.



Gdyby powódka skorzystała z programu na pierwotnych warunkach stosunek pracy rozwiązałby się 30 września 2014 roku.

Zdaniem powódki przyczyną dyskryminacji był staż pracy i czas skorzystania przez nią z Programu Dobrowolnych Odejsć.

Nieuprawnione są również twierdzenia Sądu iż pracodawca dysponuje dobrowolnością w zakresie wydawania Programów Dobrowolnych Odejsć. Pracodawca wydając te akty prawa wewnętrznego powinien kierować się kryteriami przewidywalności, czytelności, racjonalności. Pracodawca nie dochował tych wymogów bowiem Regulaminy względem siebie różniły się.

W ocenie apelującej Sąd oddalając powództwo udzielił ochrony prawnej obiektywnie niewłaściwemu i pozostającemu w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego zachowaniu pracodawcy, obejmującemu zmianę warunków skorzystania przez powódkę z Programu Dobrowolnych Odejsć na niekorzystnie w drodze jednostronnie zaproponowanego porozumienia z dnia 18 sierpnia 2014 roku. Pracodawca dokonując zmiany nie wyjaśnił pracownikom znaczenia prawnego dokonanych zmian oraz uzależnił możliwość skorzystania z Programu Dobrowolnych Odejsć od zaakceptowania przez powódkę treści porozumienia. Pozwana podała w porozumieniu niewłaściwą podstawę prawną, utrwalając powódkę w błędzie co do własnej sytuacji prawnej, podczas gdy tego rodzaju aktywność pracodawcy stanowi nadużycie służących mu praw oraz wykorzystanie słabszej pozycji pracownika w stosunku dla korzystnego ukształtowania własnej sytuacji prawnej.

W ocenie skarżącej Sąd nie powinien również obciążać powódki kosztami postępowania, gdyż powódka miała uzasadnione przekonanie co do słuszności powództwa i podnoszonych przez nią twierdzeń. Została bowiem potraktowana inaczej od pracowników, którzy znajdowali się w tej samej sytuacji. Pracodawca arbitralnie zmienił termin rozwiązywania stosunku pracy pozbawiając jej wysokiej nagrody jubileuszowej.

W piśmie przygotowawczym złożonym w dniu 28 listopada 2017 roku pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja jest niezasadna.

Sąd Okręgowy nie dopatrył się wadliwości postępowania przed Sądem Rejonowym, który starannie zebrał i rozważył wszystkie dowody oraz ocenił je w sposób nienaruszający zasady swobodnej oceny dowodów. Prawdopodobnie dokonane ustalenia faktyczne oraz należyte umotywowaną ocenę prawną sporu Sąd Okręgowy przyjmuje za własną, w pełni dzieląc wywody zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Z tego też względu Sąd Okręgowy nie dostrzega potrzeby ponownego szczegółowego przytaczania zawartych w nim argumentów.

Za bezzasadny uznać należy zarzut skarżącej dotyczący naruszenia art.233§1 k.p.c. Zauważyć trzeba, że wyrażona w art.233§1 k.p.c. zasada swobodnej oceny dowodów pozostawia sądowi orzekającemu wybór określonych środków dowodowych, sposób ich przeprowadzenia oraz ocenę. Granice tej „swobody” wyznaczają trzy czynniki: logiczny, ustawowy oraz ideologiczny, przez który rozumie się poziom świadomości prawnej sędziego, czyli znajomość przepisów doktryny i orzecznictwa, a także informacje dotyczące różnych faktów życia społecznego, kultura prawna, jak i stan pozaprawnych reguł i ocen społecznych, do których odsyłają przepisy obowiązującego prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2002 roku, II UKN 806/00). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art.233§1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego, ustalonego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 14 kwietnia 2010 roku, I ACa 240/10).

W ocenie Sądu Okręgowego złożona przez powódkę apelacja nie wskazuje skutecznie na istnienie którejkolwiek z opisanych powyżej przesłanek naruszenia zasady swobodnej oceny środków dowodowych, a stanowi jedynie polemikę z właściwie dokonaną oceną materiału dowodowego przez Sąd I instancji.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż nie tylko powódce ale też innym pracownikom pozwany zaproponował inną datę rozwiązania stosunku pracy – wcześniejszą niż określona przez pracowników we wniosku o skorzystanie z Programu Dobrowolnych Odejść. Do tej sytuacji należy odnosić ustalenie Sądu, że „przypadek powódki nie był jedynym w praktyce stosowania przez stronę pozwaną”. Powódka, jak jednoznacznie w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy ustalił Sąd, wyraziła zgodę na zakończenie stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2014 roku. Nadto Sąd ustalił również, że prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy powódka nabyłaby w dniu 16 października 2014 roku. Zatem zatrudnienie do 30 września 2014 roku nie umożliwiłoby powódce otrzymania prawa do nagrody jubileuszowej w przypadku skorzystania z Programu Dobrowolnych Odejść obowiązującego na podstawie zarządzenia Prezesa Zarządu nr (...).

Nadto w odniesieniu do zarzutu powódki naruszenia art.328§2 k.p.c., wskazać należy, że przepis ten określa konstrukcyjne elementy uzasadnienia wyroku, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Obraza tego przepisu może mieć miejsce wyłącznie wtedy, gdy z uzasadnienia orzeczenia nie daje się odczytać, jaki stan faktyczny bądź prawny stanowił podstawę rozstrzygnięcia, co uniemożliwiło kontrolę instancyjną. Apelująca zarzuciła Sądowi Rejonowemu brak spójności w ocenie aktywności pracodawcy, które może mieć charakter dyskryminacyjny, przy jednoczesnym uznaniu, że Program Dobrowolnych Odejść nie może mieć charakteru dyskryminacyjnego. Nie można zgodzić się z tym stwierdzeniem. Sąd meriti w treści uzasadnienia wyroku wyraźnie wskazał, że Program Dobrowolnych Odejść nie kształtował warunków zatrudnienia, umożliwiał jedynie pracownikom zakończenie stosunku pracy w terminie przez nich wybranym za uzyskaniem świadczenia pieniężnego. Argumenty apelującego nie są zatem wystarczające dla uznania zarzutu naruszenia przez Sąd prawa procesowego.

Nie jest zasadny również zarzut naruszenia art.102 k.p.c. Należy wskazać, iż wynikające z art.96 ust.1 punkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U. z 2016 roku, poz.623 ze zm.) zwolnienie powoda jako pracownika od obowiązku ponoszenia kosztów sądowych w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu nie przekracza kwoty 50.000 zł, nie zwalnia go z obowiązku zwrotu kosztów wygrywającemu przeciwnikowi, co wynika wprost z art.108 ww. ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Celem instytucji zwolnienia od obowiązku ponoszenia kosztów sądowych jest zagwarantowanie stronie dostępu do sądu, a cel ten odpada, gdy rozstrzyga się o kosztach procesu. Zgodnie z treścią art.98§1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Zwrot kosztów zastępstwa procesowego, orzekany zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, służy przede wszystkim ochronie interesów majątkowych drugiej strony przez zrekompensowanie wydatków poniesionych przez nią w celu podjętej ochrony swoich praw. Odstąpienie od zasady odpowiedzialności za wynik procesu jest możliwe na podstawie art.102 k.p.c., zgodnie z treścią którego w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Sąd Rejonowy zasadnie obciążył powódkę kosztami procesu nie znajdując podstaw do uznania, iż w sprawie zachodzi szczególna okoliczność. Takiej okoliczności nie stanowi stosunek emocjonalny powódki do podjętych decyzji (powódka była rozszalona, że kolejny Program Dobrowolnych Odejść przewiduje wypłatę nagrody jubileuszowej). Wytaczając powództwo powódka musiała liczyć się z koniecznością poniesienia pewnych kosztów procesu, w szczególności w przypadku negatywnego rozstrzygnięcia. Bez znaczenia pozostaje tutaj intencja powódki oraz przekonanie o zasadności wszczęcia powództwa. Okoliczności te nie mogą być także traktowane jako szczególne, przemawiające za odstępstwem od ogólnej zasady odpowiedzialności za wynik sporu. Przy takim założeniu stosowanie

tej wyjątkowej regulacji stałoby się, wbrew intencjom ustawodawcy, regułą, a nie wyjątkiem. Założyć bowiem można, że każdy inicjujący postępowanie sądowe jest subiektywnie przekonany o zasadności swoich twierdzeń.

Nieuzasadnione są również zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd prawa materialnego – art.11<sup>3</sup> k.p., art.11<sup>3</sup> k.p. w zw. z art.18<sup>3a</sup> k.p., art.18<sup>3b</sup>§1 k.p.

Sąd Rejonowy zasadnie wskazał, iż Program Dobrowolnych Odejsć z dnia 11 grudnia 2013 roku (wprowadzony zarządzeniem Prezesa Zarządu nr (...), zmieniony zarządzeniem nr (...)) nie miał charakteru dyskryminacyjnego. Pracownicy mogli skorzystać z programu – rozwiązać umowę o pracę w zamian za co pracodawca zobowiązał się wypłacić odszkodowanie. Powódka zapoznała się z Programem, miała wiedzę, że program ten nie przewiduje możliwości wypłaty nagrody jubileuszowej przed nabyciem do niej prawa ani zadośćuczynienia za utracone prawo do nagrody jubileuszowej.

Nierówne traktowanie pracowników według powódki polega na odmiennym ukształtowaniu prawa do nagrody jubileuszowej w Programach Dobrowolnych Odejsć z 2012 roku i z 2015 roku w stosunku do Programu z 2013 roku. Takie stanowisko nie jest zasadne. Powódka zdaje się nie zauważać, iż programy te obowiązywały w różnych okresach (pierwszy do 30 listopada 2012 roku), kolejny do dnia 31 marca 2014 roku i ostatni od dnia 25 lutego 2015 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku. W ramach danego Programu Dobrowolnych Odejsć pracownicy, którzy zdecydowali się skorzystać z tego programu byli traktowani tak samo. Ustalenie innych warunków zakończenia stosunku pracy w kolejnych Programach Dobrowolnych Odejsć nie miało charakteru dyskryminującego. Program Dobrowolnych Odejsć został zaproponowany pracownikom, którzy zdecydują się rozwiązać umowę o pracę w zamian za określone świadczenia. Powódka nie skorzystała z Programu Dobrowolnych Odejsć obowiązującego od 30 listopada 2012 roku, zdecydowała się na skorzystanie z kolejnego Programu Dobrowolnych Odejsć. Z faktu, iż w zakresie prawa do nagrody jubileuszowej Program ten przewidywał inne rozwiązania, powódka nie może wywodzić naruszenia zasad równego traktowania i dyskryminacji.

Powódka jak wynika z ustaleń Sądu znała treść regulaminu Programu Dobrowolnych Odejsć, miała świadomość, iż program ten nie przewiduje prawa do nagrody jubileuszowej jeżeli pracownik nie nabył do niej prawa.

Powódka również zapoznała się z porozumieniem z dnia 18 sierpnia 2014 roku i wyraziła zgodę na wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy. Powódka tak jak inni pracownicy nie zgłaszała uwag co do daty rozwiązania stosunku pracy zaproponowanej w przesłanym jej porozumieniu z dnia 18 sierpnia 2014 roku. Podpisując porozumienie powódka wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy z dniem 31 sierpnia 2014 roku. Jak wynika z ustaleń Sądu umowy o pracę pracowników pozwanej spółki, którzy zwracali się z wnioskiem o zachowanie określonego we wniosku o objęcie Programem Dobrowolnych Odejsć terminu rozwiązania umowy – 30 września 2014 roku, rozwiązywała się z tym dniem. Na marginesie należy wskazać, iż nawet jeśli stosunek pracy powódki rozwiązałby się w dniu 30 września 2014 roku to i tak nie nabyłaby prawa do nagrody jubileuszowej.

Nadto pozwany przedstawiając wniosek K. P. o przyznanie nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, do której prawo uzyskałby 4 listopada 2014 roku (po rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 30 września 2014 roku) wykazał, iż nie wyrażał zgody na przyznanie nagrody jubileuszowej jeżeli pracownik nie osiągnął stażu uprawniającego do jej uzyskania.

Oczywiście Program Dobrowolnych odejsć z 2012 roku i z 2015 roku przewidywał możliwość otrzymania prawa do nagrody jubileuszowej przed osiągnięciem przez pracownika wymaganego stażu (pod warunkiem, że pracownik korzysta z Programu Dobrowolnych Odejsć a staż ten osiągnąłby w ciągu 12 miesięcy od zakończenia programu). Sytuacja tych pracowników (którzy otrzymali nagrody jubileuszowe) jest jednak różna od sytuacji powódki. Przede wszystkim ci którzy skorzystali z Programu Dobrowolnych Odejsć z 2012 roku zakończyli stosunek pracy do 30 listopada 2012 roku (a powódka pracowała do 31 sierpnia 2014 roku). Natomiast ci spośród tych pracowników, którzy nie zdecydowali się na skorzystanie z Programu Dobrowolnych Odejsć do 31 stycznia 2014 roku ryzykowali, że w przypadku wypowiedzenia im umów o pracę nie otrzymają dodatkowych świadczeń związanych z zakończeniem

stosunku pracy. Nie ma zatem podstaw do porównywania sytuacji powódki w stosunku do pracowników, korzystających z Programu Dobrowolnych Odejść z 2012 i z 2015 roku.

Podjęcie przez powódkę w jej ocenie błędnej decyzji co do skorzystania z Programu Dobrowolnych Odejść w 2013 roku nie może usprawiedliwiać żądania wypłaty nagrody jubileuszowej przed terminem nabycia do niej prawa. Powódka wyrażając wolę przystąpienia do Programu Dobrowolnych Odejść podjęła pewne ryzyko, powinna brać pod uwagę okoliczność iż kolejne Programu Dobrowolnych Odejść mogą być korzystniejsze lub nie.

Program Dobrowolnych Odejść z 2013 roku był czytelny i racjonalny. Powódka nie miała podstaw do przyjęcia, że kolejne Programu Dobrowolnych Odejść powinny kształtować sytuację pracowników w taki sam sposób. Programy te obowiązywały w różnych okresach, w innych uwarunkowaniach gospodarczych. Skorzystanie z Programu Dobrowolnych Odejść gwarantowało pracownikom dodatkowe świadczenia – rekompensatę i wyższą niż przewidziana w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2013 roku o rozwiązywaniu z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika odprawę pieniężną (tekst jednolity Dz.U. z 2016 roku, poz.1474).

Nie można mówić o dyskryminacji powódki w zatrudnieniu ze względu na zajmowane przez nią wyższe stanowisko. Nawet jeśli z racji pełnienia funkcji kierowniczej powódka mogła mieć większą wiedzę o funkcjonowaniu pozwanej spółki, to z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby powódka była pozbawiona możliwości zapoznania się z Programem Dobrowolnych Odejść

Pracodawca rozwiązywał umowy o pracę z pracownikami, którzy zgłosili chęć przystąpienia do Programu Dobrowolnych Odejść. Z żadnego z przeprowadzonych dowodów nie wynika, aby powódka była zmuszona do skorzystania z tego programu. Pozwany przedstawił swoją propozycję pracownikom, którzy chcieliby rozwiązać stosunek pracy wcześniej oferując w zamian dodatkowe świadczenia. Nie ma również podstaw do przyjęcia, aby pozwany proponując rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2014 roku kierował się dyskryminującymi powodami.

W toku postępowania powódka twierdziła, iż zachowanie pozwanej spółki ma charakter dyskryminujący ze względu na staż pracy i czas skorzystania z Programu Dobrowolnych Odejść. Natomiast pozwany wykazał, iż staż pracy nie stanowił przesłanki dyskryminacyjnej a w ramach obowiązującego Programu Dobrowolnych Odejść pracownicy byli traktowani tak samo.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut naruszenia art.8 k.p. Norma zawarta w art. 8 k.p. ma charakter klauzuli generalnej, ukształtowanej w sposób przedmiotowy (a nie podmiotowy). W rezultacie, jej zastosowanie nie zmienia kształtu praw podmiotowych wynikających z przepisów prawa, pozwala jedynie w indywidualnych sprawach na odstępianie od uniwersalnego wzorca. Przepis art.8 k.p. upoważnia zatem Sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej.

Nie jest sprzeczne ze społecznym przeznaczeniem prawa odmienne uregulowanie co do warunków zakończenia stosunku pracy na podstawie Programów Dobrowolnych Odejść obowiązujących w różnych zamkniętych okresach. Powódka podjęła decyzję o przystąpieniu do Programu Dobrowolnych Odejść. Wniosek złożyła w dniu 10 stycznia 2014 roku, wskazując datę rozwiązania umowy na 30 września 2014 roku. Prawo do nagrody jubileuszowej powódka za 35 lat pracy powódka nabyłaby 16 października 2014 roku, a zatem już po rozwiązaniu stosunku pracy. Powódka знаła treść Programu Dobrowolnych Odejść. Trudno przyjąć iż w sytuacji powódki zasady współzycia społecznego wskazują na przyznanie jej prawa do tego świadczenia pomimo niespełnienia przesłanki upływu czasu – 35 lat pracy.

Reasumując zarzuty apelującej dotyczące kwestii naruszenia przepisów postępowania oraz przepisów prawa materialnego są niezasadne i nie mogły doprowadzić do korekty zaskarżonego wyroku w kierunku postulowanym przez stronę apelującą.

Z tych względów Sąd Okręgowy na podstawie art.385 k.p.c. oddalił apelację.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.108§1 k.p.c. w zw. z art.98§1 i 3 k.p.c. w zw. z §10 ust.1 punkt 1 w zw. z §2 punkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

Sąd nie znalazł podstaw do zastosowania art.102 k.p.c. Przepis ten urzeczywistnia zasadę słuszności i jako wyjątkowy nie podlega wykładni rozszerzającej, nie konkretyzuje również wypadków szczególnie uzasadnionych. Ustalenie, czy w okolicznościach konkretnej sprawy zachodzą „wypadki szczególnie uzasadnione”, ustawodawca pozostawia zatem swobodnej ocenie sądu. Sposób korzystania z art.102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i to do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór. Zakwalifikowanie przypadku jako szczególnie uzasadnionego wymaga rozważenia całokształtu okoliczności faktycznych sprawy. Do kręgu okoliczności branych pod uwagę przy ocenie przesłanki z art.102 k.p.c. należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu jak i dotyczące stanu majątkowego, sytuacji materialnej strony. Okoliczności te powinny być oceniane z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego.

Okoliczność, że powódka była przekonana o słuszności swojego żądania, które nie zostało uwzględnione może stanowić podstawę do zastosowania art.102 k.p.c., niemniej jednak po zapoznaniu się z treścią uzasadnienia Sądu pierwszej instancji i zawartą w nim przekonującą argumentacją, powódka wnosząc apelację powinna liczyć się z ryzykiem poniesienia kosztów procesu przed sądem drugiej instancji, w przypadku niekorzystnego rozstrzygnięcia. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przekonanie strony o zasadności zajmowanego stanowiska, które w pewnych przypadkach może przemawiać za nieobciążaniem jej kosztami przegranego procesu przed sądem pierwszej instancji przestaje być aktualne w postępowaniu apelacyjnym (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 2012 roku (...); z dnia 15 czerwca 2011 roku, V CZ 24/11).

Przewodnicząca Sędziowie: