

Sygn. akt VP 139/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 września 2017 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Sonia Lasota-Zawisza

Sędziowie

Ławnicy: Andrzej Karwot

Józef Stachura

Protokolant: Tomasz Kałuża-Herok

po rozpoznaniu w dniu 4 września 2017 roku w Rybniku

sprawy z powództwa T. W.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w R.

o odszkodowanie w związku z dyskryminacją

1. oddala powództwo;
2. przyznaje pełnomocnikowi z urzędu adwokatowi Z. W. ze Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwotę 2.214,00 zł (dwa tysiące dwieście czternaście złotych) w tym 23% VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu;
3. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

SSR Sonia Lasota-Zawisza

Andrzej Karwot Józef Stachura

Sygn. akt V P 139/15

UZASADNIENIE

Powód T. W. wniósł przeciwko pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w R. pozew o zapłatę kwoty 25.000 zł tytułem odszkodowania w związku z dyskryminacją, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

W uzasadnieniu wskazał, iż pozwana nie przydzielała mu wystarczającej ilości obowiązków, które wypełniłyby jego czas pracy. Nie zaakceptowała również jego zmian w treści umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych, w związku z czym powód nie podjął kursu z bezpieczeństwa funkcjonalnego. Przełożony wystawił mu nierzetelną i krzywdzącą ocenę okresową, bowiem w rzeczywistości nie nadzorował jego pracy. Nadto, w minimalnym stopniu przydzielano mu

obowiązki związane z projektami co uniemożliwiło mu zdobywanie wiedzy. Powyższe uniemożliwiło powodowi awans na stanowisko projektanta. (vide k.2-2 verte, 148)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając zarzuciła, iż powód nie podał przyczyny rzekomej dyskryminacji oraz nie wykazał poniesienia szkody z tego tytułu, winy pozwanej, ani związku przyczynowego pomiędzy szkodą a działaniem pracodawcy. Nadto, pozwana zaprzeczyła, iż naruszyła jakiegokolwiek zasady prawa pracy lub przepisy prawa. Powód miał równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, nie był dyskryminowany, umożliwiano mu podnoszenie kwalifikacji zawodowych i nie naruszono jego dóbr osobistych. W szczególności, otrzymał zgodę na udział w szkoleniu, którego koszty miała pokryć pozwana. Jednakże, nie zaakceptował wzoru umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych obowiązującego w pozwanej, przy czym umowy te nie są negocjowane z pracownikami. Powód wykonywał zadania zgodne z jego stanowiskiem i obowiązującym zakresem zadań, a przydzielane zadania wypełniał pełen czas jego pracy. Był także angażowany w realizację projektów. Ograniczony zakres tych czynności wynikał z braku odpowiednich kompetencji interpersonalnych powoda. Praca ta wymagała współpracy z innymi pracownikami pozwanej oraz pracownikami kontrahentów i urzędów, lecz powód miał problemy z komunikacją z innymi osobami. Oceny okresowe były dokonywane w sposób rzetelny i uczciwy. Powód osiągał ocenę na poziomie oczekiwań, tj. ocenę dobrą i nie odwoływał się od niej. Niezależnie od powyższego, po rozwiązaniu umowy, powód zgłaszał chęć ponownego zatrudnienia w pozwanej, co potwierdza, iż odpowiadały mu warunki pracy. (vide k.60-67)

Powód sprecyzował, iż przyczynami dyskryminacji były jego ambicja i aktywność, w tym dążenie do awansu, co powodowało uczucie zagrożenia u jego przełożonych. Dyskryminacja wynikała także z braku więzów pokrewieństwa lub powinowactwa z innymi pracownikami pozwanej – powód był postrzegany jako osoba obca. Wysokość żądanego odszkodowania wynika z krzywdy jakiej doznał z powodu dyskryminacji, frustracji oraz ujemnych przeżyć psychicznych, a także braku awansu zawodowego i związanej z tym podwyżki wynagrodzenia. Z ostrożności, zarzucił, iż zachowanie pozwanej doprowadziło do naruszenia jego dóbr osobistych. (vide k.156-158)

Sąd ustalił, co następuje:

Dnia 1 lutego 2007 roku pozwana (...) Spółka Akcyjna w R. zawarła z powodem T. W. umowę o pracę, na mocy której powód został zatrudniony w pozwanej na stanowisku asystenta (asystenta projektanta), początkowo na okres próbny do dnia 30 kwietnia 2007 roku, a następnie na czas określony do dnia 30 kwietnia 2009 roku i kolejno na czas nieokreślony. Z dniem 1 września 2010 roku powód objął stanowisko starszego asystenta. Powód wykonywał swoją pracę w pracowni projektowej automatyzacji urządzeń energetycznych.

Pismem z dnia 30 października 2014 roku powód rozwiązał umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, którego koniec upływał z dniem 31 stycznia 2015 roku. W kwietniu 2015 roku powód zwracał się do pozwanej o możliwość ponownego zatrudnienia, jednakże pozwana nie dysponowała wolnymi stanowiskami.

Dowód: umowy o pracę, rozwiązanie umowy, świadectwo pracy – akta osobowe powoda k.5, 6, 7, 40, 44; załączniki do wniosku o zmianę warunków umowy o pracę k.91-92; korespondencja mailowa k.110-114; przesłuchanie stron – powoda k.518 verte-520

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3153,60 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie – akta osobowe powoda k.47; lista płac k.248-249

Powód ukończył studia wyższe na kierunku automatyka i robotyka o specjalności komputerowe systemy sterowania i uzyskał tytuł magister inżynier, a także ukończył studia podyplomowe w zakresie sieci komputerowych, systemów mikrokomputerowych i baz danych oraz studia podyplomowe w zakresie technologii pracy kotłowej, instalacji ochrony

środowiska i innych urządzeń energetycznych. Uzyskał świadectwo kwalifikacyjne do zajmowania się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci na stanowisku eksploatacji oraz dozoru, a także certyfikat ukończenia kursu języka angielskiego i ukończył szkolenie z zakresu bezpieczeństwa przeciwwybuchowego.

Dowód: dyplom, świadectwo kwalifikacyjne, świadectwo ukończenia studiów podyplomowych, certyfikat językowy, certyfikat ukończenia szkolenia – akta osobowe powoda k.2, 8, 12-19, 22, 23, 29-32, 39

Powód odbywał liczne szkolenia, a przełożeni nie odmawiali kierowania go na kursy. Jednakże, powód nie został skierowany do odbycia szkolenia z zakresu bezpieczeństwa funkcjonalnego w październiku 2014 roku. Jedyną przyczyną braku skierowania była odmowa zawarcia przez powoda umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych wg obowiązującego w pozwanej wzoru umowy i wprowadzenie do niego zmian nieakceptowanych przez pozwaną. Powód zawarł w zmienionym wzorze umowy zastrzeżenie, iż pozwana będzie zobowiązana do przydzielania mu zadań związanych z odbytym szkoleniem, wykreślił zastrzeżenie, iż w przypadku powtarzania semestru/roku nauki nie będzie uprawniony do otrzymywania świadczeń za okres powtarzania nauki, wykreślił zastrzeżenie z zobowiązaniem do przepracowania w pozwanej okresie 3 lat po zakończeniu szkolenia oraz wpisał zastrzeżenie, iż pozwana pod rygorem nieważności umowy jest zobowiązana do przestrzegania przepisów Kodeksu pracy.

Dowód: korespondencja mailowa wraz z notatką z 17 października 2014 roku k.3-4, 105-107; procedura P.6.2.01 k.97-100; zapotrzebowanie na szkolenie k.101; zamówienie wewnętrzne k.102; formularz zgłoszenia k.103; program kursu k.104; wzory umowy w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wraz z poprawkami powoda k.108-109, 118-121; wykaz szkoleń k.115-117, 345-349; wiadomości mailowa k.266-286; program certyfikacji k.304-321; zeznania świadka R. H. k.215-218 verte; zeznania świadka R. K. k.438-443

Zakres obowiązków asystenta oraz starszego asystenta nie jest ściśle ustalony, pracownicy na tych stanowiskach wykonują część zadań samodzielnie, a część zadań pod nadzorem innych pracowników. Do zadań powoda należało m.in.: wykonywanie dokumentacji technicznej (projektowej, warsztatowej i ofertowej) dla kontraktów już realizowanych oraz w celu zdobycia nowych; wykonywanie obliczeń wytrzymałościowych, projektów technicznych, rysunków, zapotrzebowań materiałowych i norm zużycia; nadzór nad realizacją kontraktów oraz koordynacja działań w zakresie urządzeń obiektów kotłowych; opracowanie założeń projektowych; samodzielne opracowanie prostszych ofert technicznych; współpraca z projektantem prowadzącym dany kontrakt. Miał również wykonywać inne prace doraźnie zlecone przez kierownika zespołu projektowo-konstrukcyjnego.

Dowód: zakres zadań – akta osobowe powoda k.9, 20, 24 oraz akta sądowe k.85-90; opis stanowiska k.370-375; zeznania świadka R. K. k.438-443

Powierzone powodowi zadania były zgodne z zakresem jego obowiązków oraz kwalifikacjami, a ilość zadań wynikała z obciążenia pracowni. Powód nie otrzymywał ani więcej ani mniej pracy w porównaniu do innych pracowników. Powierzano mu zarówno prace ofertowe jak i projektowe. Oba rodzaje prac umożliwiają zdobywanie wiedzy i dalszy rozwój zawodowy. Jednakże, w korespondencji do dyrektora biura projektowo-konstrukcyjnego z dnia 16 października 2014 roku powód wskazywał, iż powierzone obowiązki zajmują mu maksymalnie 8 godz. tygodniowo. Na spotkaniu, które miało miejsce następnego dnia, przełożeni uzgodnili, iż kierownik pracowni będzie przekazywał powodowi drogą mailową listę zadań w celu optymalnego wykorzystania czasu pracy powoda. Poinformowali także powoda o perspektywie realizacji nowych ofert i projektów oraz ich ewentualnym powierzeniu powodowi. Powód otrzymywał polecenia drogą mailową zarówno przed jak i po spotkaniu.

Dowód: korespondencja mailowa k.3-4; dane główne projektu k.238; algorytmy sterowania k.239-242; korespondencja mailowa k.351-361, 363-369; regulamin pracy k.540-583; zeznania świadka R. K. k.438-443 ; przesłuchanie stron – powoda k.518 verte-520

Pracownicy pozwanej byli obowiązani do samodzielnego wprowadzania w systemach B., a następnie w systemie P. godzin poświęconych na realizację danego projektu oraz innych zadań. Systemy te nie stanowią ewidencji czasu pracy, lecz służą do kontroli postępu realizacji projektów. Godziny postojowe to godziny, w których pracownik nie wykonuje

zadań związanych z projektem albo ofertą na projekt. Podczas realizacji projektów zdarzają się przestoje związane np. z brakiem dokumentacji, awarią sprzętu. Zdarzają się również okresy, kiedy brak pracy projektowej wynika z sytuacji na rynku. W tym czasie, pracownik powinien wykonywać inne przydzielone obowiązki, w tym zająć się doszkalaniami. Powód jako jedyny pracownik pracowni wpisywał do systemu godziny postojowe, mimo uwag kierownika pracowni, iż powinien wpisywać w systemie godziny szkoleniowe i podejmować w tym czasie samokształcenie.

Dowód: wydruki z systemu P. i systemu B. k.166-212; wykres k.291; wykres kołowy k.434-436; zeznania świadka R. H. k.215-218 verte; zeznania świadka R. K. k.438-443; zeznania świadka M. P. k.487 verte-488 ; przesłuchanie stron – powoda k.518 verte-520

Przebieg kariery zawodowej pracowników pozwanej odbywa się poprzez coroczne oceny okresowe. W trakcie ocen okresowych powód otrzymywał ocenę dobrą (4.0). Jako sfery wymagające poprawy pozwana wskazywała: unikanie błędów, systematyczność i odpowiedzialność, komunikację ze wszystkimi swoimi współpracownikami. Oceny były przeprowadzane zgodnie z obowiązującą procedurą określoną w stosownym podręczniku. Powód nie kwestionował swoich ocen okresowych i nie odwoływał się od nich mimo takiej możliwości.

Powód był oceniany gorzej od innych pracowników pracowni, którzy lepiej wykonywali swoje obowiązki. Nie radził sobie z niektórymi powierzonymi zadaniami. Inni pracownicy przejmowali prowadzone przez niego samodzielnie projekty z powodu niewłaściwej koordynacji projektu ze strony powoda, braków w dokumentacji, które zagrażały terminowości wykonania projektu. W związku z powyższym, kierownik pracowni R. K. zdecydował, iż mimo obciążenia powoda pracą na równi z innymi pracownikami, przydzielane mu zadania będą miały mniejszą wagę, by powód mógł poradzić sobie z ich realizacją.

Przydzielanie obowiązków o mniejszej wadze powód odczytywał jako gorsze traktowanie, jednakże nie zgłaszał tego problemu przełożonym. Powód oczekiwał większej ilości pracy, by nie myśleć o kłopotach zdrowotnych swoich rodziców, lecz nie sygnalizował przełożonym również tej kwestii.

Dowód: arkusze ocen okresowych – akta osobowe powoda k.6, 7 oraz akta sądowe k.93-96, 515-516 verte; podręcznik do systemu ocen pracowniczych k.507-514; arkusze oceny pracy L. S. i Ł. H. k.584-607; zeznania świadka R. H. k.215-218 verte; zeznania świadka R. K. k.438-443 ; przesłuchanie stron – powoda k.518 verte-520

Powód nie chciał być osobą odpowiedzialną za całokształt prowadzonych projektów, tj. prowadzić dany projekt od początku do końca i wolał uczestniczyć w wybranych fragmentach realizacji prac odpowiadających jego wykształceniu. W szczególności, powód nie chciał zajmować się sporządzaniem ofert. W tym celu proponował podzielenie zakresu prac i specjalizację pracowników pracowni w konkretnych czynnościach zamiast obowiązującego systemu prowadzenia danego projektu przez wyznaczonego pracownika od początku do końca. Pomysł ten nie został zaaprobowany przez przełożonych oraz współpracowników z uwagi na ilość oraz różnorodność prowadzonych projektów. Sporadycznie, powód odmawiał realizacji przydzielonego projektu nie podając powodu odmowy.

Dowód: nagrania na płycie CD koperta k.255, 388, 528; wiadomość mailowa z 27 maja 2014 roku k.247, 290; informacja prasowa k.292-293; wiadomość mailowa k.362; zeznania świadka R. H. k.215-218 verte; zeznania świadka R. K. k.438-443

Awanse zawodowe w pozwanej zależą m. in. od ocen okresowych. W przypadku niektórych stanowisk wymagany jest także odpowiedni poziom wykształcenia oraz staż pracy – aby zostać projektantem trzeba przepracować minimum 5 lat. Wynagrodzenie pracowników zależy od zajmowanego stanowiska. Podwyżka wynagrodzenia uzależniona jest od oceny okresowej oraz możliwości finansowych pozwanej, jak również ustaleń ze związkami zawodowymi. Powód spełniał wymogi formalne do awansu na stanowisko projektanta, lecz ocena jego pracy nie skłaniała kierownika pracowni do złożenia wniosku o awans dla powoda. Powód był pracownikiem jedynie częściowo samodzielnym. Brakowało mu terminowości, a także kompetencji miękkich potrzebnych do realizacji projektów, w związku z

koniecznością kontaktu z kontrahentami. Ewentualny awans zawodowy powoda nie wpłynąłby na stanowisko kierownika pracowni.

Dowód: zarządzenie taryfikator kwalifikacyjny stanowisk k.337-342; zestawienie pracowników k.343-344; załącznik nr 1 do (...) k.350; zeznania świadka R. H. k.215-218 verte; zeznania świadka R. K. k.438-443 ; przesłuchanie stron – powoda k.518 verte-520

W pozwanej zdarza się, iż zatrudnione są osoby spokrewnione, także w tej samej pracowni, w której pracę wykonywał powód. Jednakże, pokrewieństwo nie wpłynęło na awanse zawodowe pracowników.

Dowód: zeznania świadka R. H. k.215-218 verte

Żona R. H. (pracującego w tej samej pracowni co powód) była zatrudniona w (...) Centrum (...) w R. przy ul. (...), w którym powód leczyl się psychiatrycznie. Jednakże nie przekazywała mężowi żadnych informacji na temat stanu zdrowia powoda.

Dowód: zeznania świadka R. H. k.517 verte-518; historia choroby k.236; karta leczenia szpitalnego k.235; przesłuchanie stron – powoda k.518 verte-520

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, jak również dowód z zeznań świadków i co do zasady przesłuchania stron ograniczonego do przesłuchania powoda, które wraz z dowodami z dokumentów tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd nie dał wiary przesłuchaniu powoda w zakresie, w jakim podawał, iż nie miał możliwości odwoływania się od oceny okresowej, bowiem twierdzenia te stoją w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym, tj. dokumentami oraz zeznaniami świadków.

Mimo formalnego dopuszczenia dowodów podstawą ustalenia stanu faktycznego sprawy nie stały się w ostateczności dokumenty w postaci wiadomości mailowej (vide k.237), dokumentacji medycznej (vide k.287), wydruków ze strony internetowej (vide k.288-289), pism z 21 listopada 2014 roku (vide k.294-295) oraz KRS Szpitala (...) w R. (vide k.296-303), a także zeznania świadków Z. R. (vide k.488-488 verte), R. Z. (vide k.488 verte-489) oraz J. M. (vide k.518-518 verte), bowiem nie stwierdzały one okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c. a contrario).

Jednocześnie, Sąd nie podzielił zastrzeżeń do protokołu zgłoszonych przez powoda w trybie art. 162 k.p.c. odnośnie do zobowiązania Sądu do wskazania podstawy prawnej roszczenia (vide k.148 verte). Powód zarzucał, iż przepisy prawa, w tym art. 178 k.p.c. nie wymagają od strony wskazania podstawy prawnej żądania. W pierwszej kolejności zauważyć należy, iż powód zapewne omyłkowo wskazał na naruszenie przepisu art. 178 k.p.c., bowiem odnosi się on do zawieszenia postępowania na zgodny wniosek stron. Przyjąć należało, iż powód w istocie zarzuca naruszenie art. 187 k.p.c. określającego warunki formalne, jakie spełniać musi pozew. Jednakże, zobowiązanie powoda reprezentowanego przez pełnomocnika z urzędu do wskazania podstawy prawnej roszczenia było w niniejszej sprawie konieczne z uwagi na kierunek, w jakim prowadzone winno być postępowanie w sprawie. Ustalenie czy powód dochodzi odszkodowania w związku z dyskryminacją na gruncie prawa pracy, czy też zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na gruncie prawa cywilnego było niezbędne dla określenia jakie dowody należy przeprowadzać w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Z mocy art. 11³ 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.

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

Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 i 3 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą oraz pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek (§ 2 pkt 4).

Nadto, art. 18^{3c} k.p. stanowi, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1). Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3). Prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 112/12, MoPr 2013 nr 4, str. 197, Legalis).

Na podstawie art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Jednocześnie, podkreślenia wymaga, iż na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest **niedozwoloną przyczyną** (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, MoPr 2014 nr 10, str. 506, Rzeczp., GP, Legalis numer 1024938). Dopiero w takim przypadku na pracodawcę spada ciężar udowodnienia, iż różnicując sytuację pracowników kierował się obiektywną przyczyną.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, iż powód nie był dyskryminowany w trakcie zatrudnienia w pozwanej.

Pozwana traktowała powoda w taki sam sposób jak innych pracowników. Powód był obciążony obowiązkami w takim samym stopniu jak inni pracownicy pracowni. Nie otrzymywał ani więcej ani mniej pracy w porównaniu do innych pracowników. Powierzone mu zadania były zgodne z zakresem jego obowiązków oraz kwalifikacjami, a ilość zadań wynikała z obciążenia pracowni. Jak wynika z zebranego materiału dowodowego w tym zeznań świadków, powód

otrzymywał zadania związane zarówno z samodzielnym prowadzeniem projektów, udzielaniem wsparcia innemu pracownikowi w prowadzonym przez niego projekcie, a także związane z przygotowaniem oferty w celu zdobycia projektu. Zdobywanie wiedzy i dalszy rozwój zawodowy umożliwiają zarówno prace projektowe jak i ofertowe.

Przydzielanie powodowi zadań o mniejszej wadze (w porównaniu z innymi pracownikami) wynikało jedynie z oceny jego pracy dokonywanej przez przełożonych. W trakcie ocen okresowych powód otrzymywał ocenę dobrą (4.0), tj. ocenę gorszą od innych współpracowników. Przełożeni wskazywali, iż powód winien unikać błędów, poprawić systematyczność i odpowiedzialność, a także komunikację ze współpracownikami. Powód nie radził sobie z niektórymi powierzonymi zadaniami. Inni pracownicy przejmowali prowadzone przez niego samodzielnie projekty z powodu niewłaściwej koordynacji projektu oraz brakami w dokumentacji, które zagrażały terminowości wykonania projektu. Nadto, powód nie chciał być osobą odpowiedzialną za całokształt prowadzonych projektów, tj. prowadzić dany projekt od początku do końca i wolał uczestniczyć w wybranych fragmentach realizacji prac odpowiadających jego wykształceniu. W szczególności, powód nie chciał zajmować się sporządzaniem ofert i sporadycznie odmawiał realizacji przydzielonego projektu nie podając powodu odmowy. Podkreślenia przy tym wymaga, iż oceny powoda przeprowadzono zgodnie z obowiązującą procedurą, a powód nie odwoływał się od nich.

Ujawnianie przez powoda w systemach B. oraz P. godzin postojowych (co było przedmiotem spotkania z przełożonymi w dniu 16 października 2014 roku, tj. na dwa tygodnie przed wypowiedzeniem stosunku pracy przez powoda) jest całkowicie niezrozumiałe w kontekście obowiązującego w pozwanej obowiązku samokształcenia. Pracownicy pozwanej byli obowiązani do samodzielnego wprowadzania w ww. systemach godzin poświęconych na realizację danego projektu oraz innych zadań. Systemy te nie stanowią przy tym ewidencji czasu pracy, lecz służą do kontroli postępu realizacji projektów. Godziny postojowe to godziny, w których pracownik nie wykonuje zadań związanych z projektem albo ofertą na projekt. Podczas realizacji projektów zdarzają się co prawda przestoje związane np. z brakiem dokumentacji, awarią sprzętu, a także okresy, kiedy brak pracy projektowej wynika z sytuacji na rynku. Powyższe nie uprawniało jednakże powoda do wprowadzania w systemach godzin postojowych, bowiem w czasie kiedy nie mógł zajmować się projektem, powinien wykonywać inne przydzielone obowiązki, w tym zająć się doszkalaniem. Powód jako jedyny pracownik pracowni wpisywał do systemu godziny postojowe, mimo uwag kierownika pracowni, iż powinien wpisywać w systemie godziny szkoleniowe i podejmować w tym czasie samokształcenie. Przestoje w pracy powoda nie wynikały zatem z przydzielenia mu przez pozwaną mniejszej liczby obowiązków, lecz z braku zrozumienia przez powoda systemu pracy obowiązującego w pozwanej.

Jednocześnie, powód odbywał liczne szkolenia, a przełożeni nie odmawiali kierowania go na kursy. Brak skierowania na szkolenie z zakresu bezpieczeństwa funkcjonalnego w październiku 2014 roku wynikał jedynie z odmowy zawarcia przez powoda umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych wg obowiązującego w pozwanej wzoru umowy. Powód wprowadził do wzoru zmiany nieakceptowane przez pozwaną. Powód zawarł w zmienionym wzorze zastrzeżenie, iż pozwana będzie zobowiązana do przydzielania mu zadań związanych z odbytym szkoleniem, wykreślił zastrzeżenie, iż w przypadku powtarzania semestru/roku nauki nie będzie uprawniony do otrzymywania świadczeń za okres powtarzania nauki, wykreślił zastrzeżenie z zobowiązaniem do przepracowania w pozwanej okresu 3 lat po zakończeniu szkolenia oraz wpisał zastrzeżenie, iż pozwana pod rygorem nieważności umowy jest zobowiązana do przestrzegania przepisów Kodeksu pracy.

Odnośnie do zarzucanego przez powoda uniemożliwienia awansu zawodowego i związanej z tym podwyżki płac zaznaczenia wymaga, iż awanse zależą w pozwanej m.in. od ocen okresowych, a w przypadku niektórych stanowisk także od poziomu wykształcenia oraz stażu pracy, w szczególności, aby zostać projektantem trzeba przepracować minimum 5 lat. Sama podwyżka wynagrodzenia uzależniona jest natomiast zarówno od oceny okresowej oraz możliwości finansowych pozwanej, jak również ustaleń ze związkami zawodowymi. Powód spełniał co prawda wymogi formalne do awansu na stanowisko projektanta, lecz kierownik pracowni nie występował o awans dla powoda z uwagi na ocenę jego pracy. Powód był pracownikiem jedynie częściowo samodzielnym i brakowało mu terminowości, a także kompetencji miękkich potrzebnych do realizacji projektów, w związku z koniecznością kontaktu z kontrahentami.

Ustalony stan faktyczny sprawy w sposób jednoznaczny wskazuje, iż pozwana nie dopuściła się zachowań mogących nosić znamię dyskryminacji, a ewentualne zróżnicowanie sytuacji powoda wynikało jedynie z podjętych przez niego działań oraz oceny jakości świadczonej przez niego pracy.

Niezależnie od powyższego, powód nie wskazał istnienia po jego stronie żadnej cechy, kryterium, przyczyny, która odróżniałaby go od innych pracowników i mogła stanowić przyczynę rzekomej dyskryminacji. Takiej przyczyny nie może w szczególności stanowić ambicja oraz aktywność powoda, bowiem ambicja oraz dążenie do awansu i podwyżki wynagrodzenia stanowią cechy większości pracowników. Z natury rzeczy zdecydowana większość pracowników dąży do awansu oraz związanego z tym zwiększenia wynagrodzenia. Dyskryminacja pracowników z tego powodu prowadziłaby do sprzecznego logicznie wniosku, iż pracodawca „karze” pracowników ambitnych poprzez brak awansu i przyznaje awanse pracownikom nieambitnym, działając tym samym na swoją szkodę powierzając odpowiedzialne stanowiska osobom, którym nie zależy na rozwoju swojej kariery zawodowej. Zarzucany brak pokrewieństwa lub powinowactwa powoda z innymi pracownikami, chociaż mogłoby co do zasady stanowić przyczynę dyskryminacji, nie wpłynął negatywnie na sytuację powoda. Dowody przeprowadzone w sprawie wskazują bowiem, iż pokrewieństwo nie wpływało na awanse zawodowe pracowników.

Tym samym, powód nie jest uprawniony do otrzymania od pozwanej odszkodowania w związku z dyskryminacją. Roszczenie powoda nie byłoby zasadne także w przypadku oparcia go o zarzut naruszenia zasady równości pracowników wynikającej z art. 11² k.p., zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Powód nie wypełniał bowiem swoich obowiązków w sposób jednakowy w porównaniu do innych pracowników. Nie mógł zatem liczyć na awans zawodowy i podwyżkę wynagrodzenia jak pracownicy wykonujący lepiej od niego swoje obowiązki.

Na marginesie należy wskazać, iż nie sposób przyjąć, aby pracownik, który zarzuca byłemu pracodawcy dyskryminację i czuje się dyskryminowany, chciał wrócić do pracy u niego. Tymczasem powód po rozwiązaniu umowy o pracę i złożeniu pozwu w niniejszej sprawie w styczniu 2015r., w kwietniu 2015r. ubiegał się o ponowne przyjęcie u pozwanej.

Jednocześnie, mimo ciężącego na powodzie ciężaru dowodu z art. 6 k.c. oraz obowiązku dowodzenia swoich twierdzeń zgodnie z art. 232 k.p.c. powód w żadnym stopniu nie wykazał również, iż pozwana dopuściła się naruszenia jego dóbr osobistych chronionych art. 11¹ k.p. oraz art. 23 k.c., czy też dopuściła się czynu niedozwolonego, który wywołałby u niego krzywdę, co uzasadniałoby zasądzenie na jego rzecz kwoty zadośćuczynienia zgodnie z art. 445 k.c. Powód nie zgłosił wniosków dowodowych, które wykazałyby doznanie przez niego krzywdy, frustracji oraz ujemnych przeżyć psychicznych, i nawet nie wskazał do naruszenia, których dóbr osobistych miało dojść.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne, w związku z brakiem przesłanek z przywołanych przepisów, Sąd oddalił powództwo.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu orzeczono na podstawie § 2 ust. 3, § 6 pkt 5 oraz § 19-21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013 r., poz. 461 j.t.), w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania przyznając adwokatowi Z. W. kwotę 2214 zł wraz z podatkiem VAT.

O obowiązku zwrotu kosztów procesu stron orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. i na podstawie § 6 pkt 4 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 490 j.t.), w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Przepis art. 102 k.p.c. wyraża zasadę słuszności w orzekaniu o kosztach stanowiącą wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik procesu wynikającej z art. 98 k.p.c. Sposób korzystania z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem Sądu orzekającego i od oceny tego Sądu zależy czy szczególnie uzasadniony wypadek nastąpił. Zgodnie

z utrwalonym w judykaturze poglądem do kręgu okoliczności, które powinny być brane pod uwagę przy stosowaniu art. 102 k.p.c. należą przede wszystkim fakty związane z samym przebiegiem procesu, szczególna zawilość lub precedensowy charakter sprawy albo subiektywne przekonanie powoda, co do zasadności zgłoszonego roszczenia – trudne do zweryfikowania a limine. Mimo, iż pozwaną należy uznać za stronę wygrywającą spór uprawnioną do żądania zwrotu części poniesionych kosztów procesu zgodnie z art. 98 k.p.c., Sąd obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego jedynie w połowie. Sąd wziął pod uwagę charakter sprawy, a także przekonanie powoda co do zasadności zgłoszonego roszczenia, co stanowi wypadek szczególnie uzasadniony w świetle art. 102 k.p.c. (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2006 r., I CSK 159/06, Legalis numer 304557).