

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2014 r.

Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Renata Borek – Buchajczuk

Ławnicy: Maria Sobieszczańska, Monika Kochaniec

Protokolant: Katarzyna Nadolska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 listopada 2014 r. w L.

sprawy z powództwa A. K., M. W., M. P., W. L. i H. G.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i zapłatę

I. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz A. K. kwotę 2563,12 (dwa tysiące pięćset sześćdziesiąt trzy złote, dwanaście groszy) złotych netto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 lipca 2012 roku do dnia zapłaty, tytułem „nagrody czerwcowej”;

II. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz M. W. kwotę 2584,68 (dwa tysiące pięćset osiemdziesiąt cztery złote, sześćdziesiąt osiem groszy) złotych netto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 lipca 2012 r. do dnia zapłaty, tytułem „nagrody czerwcowej”;

III. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz M. P. kwotę 2764,85 (dwa tysiące siedemset sześćdziesiąt cztery złote, osiemdziesiąt pięć groszy) złotych netto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 lipca 2012 r. do dnia zapłaty, tytułem „nagrody czerwcowej”;

IV. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz W. L. kwotę 2862,77 (dwa tysiące osiemset sześćdziesiąt dwa złote, siedemdziesiąt siedem groszy) złotych netto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 lipca 2012 r. do dnia zapłaty, tytułem „nagrody czerwcowej”;

V. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz H. G. kwotę 2479,90 (dwa tysiące czterysta siedemdziesiąt dziewięć złotych, dziewięćdziesiąt groszy) złotych netto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 lipca 2012 r. do dnia zapłaty, tytułem „nagrody czerwcowej”;

VI. oddala powództwa w części dotyczącej żądania zasądzenia odszkodowań z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz w pozostałej części w zakresie żądania zasądzenia „nagród czerwcowych”;

VII. nakazuje pobrać od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w L.) kwotę 663 (sześćset sześćdziesiąt trzy) złote, tytułem brakującej części opłat sądowych od pozwów, od uiszczenia których powodowie byli zwolnieni z mocy ustawy, zaś w pozostałym zakresie przejmuje brakujące opłaty sądowe na rachunek Skarbu Państwa;

VIII. nie obciąża powodów kosztami zastępstwa procesowego pozwanego;

IX. wyrokowi w pkt. I-V nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

VII P 727/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 marca 2013 r. powodowie: A. K., M. W., M. P., W. L., H. G. i M. B. wnieśli

o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej

w W. na ich rzecz kwot kolejno: 35770 złotych, 36064 złotych, 38612 złotych, 39948 złotych, 34594 złotych, 6930 złotych, tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jak również o zasądzenie na rzecz każdego

z powodów kwot po odpowiednio: 2737 złotych, 2760 złotych, 2955 złotych, 3060 złotych, 2647 złotych, 2475 złotych, tytułem, jak wynikało z treści uzasadnienia pozwu, tzw. nagrody listopadowej, przy czym zważywszy na wysokość dochodzonej kwoty były to kwoty netto oraz zasądzenie kosztów procesu.

W dniu 25 listopada 2013 r. powód M. B. cofnął pozew, co do kwoty 9405 złotych (k.14), co spowodowało umorzenie postępowania, co do niego (k.15). Kwota, co do której nastąpiło cofnięcie pozwu obejmowała zarówno dochodzoną w pozwie kwotę odszkodowania, jak i nagrody, choć zostało to błędnie opisane przez pełnomocnika powoda w piśmie z dnia 22 listopada 2013 r., zawierającym cofnięcie pozwu. Niewątpliwie jednak żadne roszczenie nie było w toku procesu popierane na rzecz tego powoda przez jego pełnomocnika.

Powodowie podnieśli w pozwie (k. 1-4), że w pozwanym w latach 2010-2012 prowadził działalność restrukturyzacyjną w ramach której przeprowadzał zwolnienia grupowe. W tym celu przeprowadził trzy tury zwolnień. W pierwszej i trzeciej turze pracownicy zwalniani otrzymali tzw. odprawy dodatkowe w wysokości wyższej niż pracownicy zwalniani w ramach drugiej tury, a do niej należą powodowie. Tym samym powodowie uznali, że zostali nierówno potraktowani i w związku z tym jest im należne odszkodowanie w wysokości odpowiadającej różnicy w odprawie, którą otrzymaliby, gdyby warunki zwalniania, tj. podpisanych porozumień rozwiązujących umowę o pracę, były analogiczne, jak w etapie I i III zwalniania pracowników, a kwotą, którą otrzymali.

Jednocześnie wskazali, że jest im należna, tzw. nagroda w związku

z wypracowaniem zysków w 2011 r., którą otrzymali wszyscy pracownicy pozwanego. Podnieśli, że wprawdzie warunkiem nabycia prawa do nagrody było przyjęcie nowych warunków pracy, jednak brak możliwości ich przyjęcia przez nich wynikał z faktu złożenia przez pozwanego propozycji zmiany miejsca pracy na miejsce na drugim końcu Polski, co spowodowało, że odmówili tej propozycji. Ich zdaniem, przedstawienie im takich warunków było podyktowane założeniem, że na pewno jej nie przyjmą, a tym samym zostaną pozbawieni prawa do nagrody.

W toku procesu pełnomocnik powodów sprecyzował, że żądanie zawarte w pozwie o zasądzenie, tzw. nagrody listopadowej zostało wpisane omyłkowo, za co on ponosi winę, bowiem powodowie od początku żądali, tzw. nagrody czerwcowej i tej dochodzą

w procesie wraz odsetkami od dnia 31 lipca 2012 r. (k. 196-197v, pkt 9 i 10 pisma procesowego) i nigdy nie chodziło im o zasądzenie nagrody listopadowej.

Pozwany (...) Spółka Akcyjna w W. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu.

Pozwany wskazał (k.29-32), że odszkodowanie, o którym mowa w pozwie nie jest powodom należne z uwagi na to, że ich zwolnienie stanowiło odrębny proces prowadzony przez Spółkę i związany ze zmianą zasad wynagradzania w całej Spółce, a zatem warunki na których powodowie podpisywali porozumienia rozwiązujące umowę o pracę objęły wszystkich zwalnianych w ramach tego etapu pracowników, co których został wydany regulamin zwolnień grupowych. Pozwany wskazał, że nie można porównywać poszczególnych grup zwalnianych pracowników, bowiem były to rozłączne procesy przebiegające na różnych zasadach.

Pozwany podniósł również, że z uwagi na fakt, że powodowie odmówili przyjęcia nowo zaproponowanych im warunków pracy w postaci nowego miejsca pracy, z tego powodu pracodawca odmówił im prawa do nagrody tzw. czerwcowej, co znajduje potwierdzenie w przyjętych i uzewnętrzniionych przez pozwanego zasadach obowiązujących w tym przedmiocie (k.207v).

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy ustalił następujący stan faktyczny:

Powodowie A. K., M. W., M. P., W. L., H. G. byli zatrudnieni w pozwanej Spółce Akcyjnej (...) jako specjaliści w pionie sprzedażowym. Wszyscy byli długoletnimi pracownikami pozwanego, którzy podpisali porozumienia rozwiązujące ich umowy o pracę (k.5-13 akt sprawy, porozumienia w aktach osobowych powodów). Powodowie wiedzieli, że w pozwanej Spółce jest prowadzony proces restrukturyzacyjny, o czym powzięli wiadomość jeszcze w 2009 roku. Otrzymywali bowiem na bieżąco, aż do rozwiązania stosunków pracy, na skrzynkę mailową informacje o poszczególnych działaniach podejmowanych przez pracodawcę, jak również akty wewnętrzzakładowe, które powstawały u pozwanego w związku z prowadzonymi działaniami restrukturyzacyjnymi. Powyższe następowało też w postaci newsletterów (np. k. 51-58).

Na lata 2010-2012 Spółka zaplanowała restrukturyzację, która miała na celu wprowadzenie nowej struktury organizacyjnej oraz przypisaniu dotychczasowych zadań, jak również ograniczeniu zatrudnienia w poszczególnych pionach, w których byli zatrudniani pracownicy pozwanego. Zwolnienia pracowników na poszczególnych etapach prowadzonej restrukturyzacji były każdorazowo uzasadniane i wdrażane przy zastosowaniu procedury w tym przedmiocie wynikającej z ustawy z 13 marca 2003 r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844, z późn. zm.). Każdorazowo pozwany pracodawca zawiadamiał organizacje związkowe oraz Powiatowy Urząd Pracy o planowanych działaniach w poszczególnych obszarach związanych

z zatrudnianiem pracowników (k. 421-423, 454-456 – I etap, k. 59-62 – II etap, k. 409-410, 434-435v – III etap). Każdorazowo również prowadził negocjacje ze związkami zawodowymi, których celem było zawarcie porozumienia i ustalenie zasad zwalniania pracowników oraz ustalenie warunków, na których pracownicy ci będą „odchodzić” od pozwanego (k. 134-154 – porozumienie I etap zwolnień, który rozpoczął się czerwcu 2011 r. i trwał do października 2011 r. – zob. k.136, k.63-83 – porozumienie III etap zwolnień, który rozpoczął się w sierpniu 2012 r. i trwał do października 2012 r. –

zob. k.65). Na skutek braku porozumienia w II etapie zwolnień, pracodawca wydał jednostronnie regulamin (k.114-133 – II etap trwał od maja 2012 r. do lipca 2012 r. –

zob. k.116). W 2011 roku doszło zatem u pozwanego do zwolnień grupowych, które odbywały się na podstawie porozumienia podpisanego przez pracodawcę ze związkami zawodowymi. Przyczyną wdrożonej procedury była konieczność zwolnienia pracowników i ustalenie zasad owych zwolnień, kryteriów ich przeprowadzania.

W ramach tego porozumienia pracownicy, którzy podpisali porozumienia rozwiązujące umowę o pracę, oprócz odpraw wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących otrzymywali, tzw. odprawy dodatkowe, których podstawą było wynagrodzenie zasadnicze poszczególnych pracowników. Odprawy te sięgały kilkudziesięciu tysięcy złotych każda. Podobna sytuacja wystąpiła w okresie sierpień - październik 2012 r. (III etap zwolnień), kiedy to doszło do zwolnień pracowników, także za porozumieniem stron w oparciu

o porozumienie zawarte również między pracodawcą i związkami zawodowymi. Przyczyną zwolnień była tu również konieczność zmniejszenia zatrudnienia związana

z prowadzoną restrukturyzacją. W międzyczasie jednak miał miejsce II etap zmian

w Spółce, którego celem była zmiana systemu wynagradzania obowiązującego

u pozwanego. W zakresie owych założeń pracodawcy, które wiązały się z wolą wprowadzenia modyfikacji w sposobie wynagradzania pracowników, pracodawca prowadził rozmowy ze związkami zawodowymi w celu uzgodnienia wspólnego stanowiska w tym zakresie. Powyższe wiązało się też z wypowiedzeniem zakładowego układu zbiorowego pracy, który obowiązywał u pracodawcy. Pomimo prowadzonych rozmów ze związkami zawodowymi, porozumienia nie udało się zawrzeć,

a po wypowiedzeniu układu zbiorowego pracy, pracodawca chcąc wprowadzić nowe zasady wynagradzania zdecydował o konieczności składania pracownikom wypowiedzeń zmieniających. Powyższe wiązało się z potencjalną możliwością odmowy przyjmowania przez pracowników nowych warunków pracy i płacy i dlatego pozwany wdrożył procedurę zwolnień grupowych, wydając w tym celu regulamin zwolnień grupowych, wobec niezawarcia porozumienia zbiorowego. Jednocześnie, mając taką możliwość jednostronnie sam określił zasady, w ramach których pracownicy mogli rozwiązywać umowy o pracę i z tego tytułu otrzymywali dodatkowe świadczenia. Wszyscy powodowie podpisali w ramach tego etapu takie porozumienia rozwiązujące, przy czym odchodzili na warunkach innych niż przewidziane w I, a potem III etapie zwolnień grupowych, o czym wiedzieli. Ich odprawy dodatkowe zostały bowiem im zaproponowane w kwotach niższych, bowiem podstawą ich obliczenia nie było pełne wynagrodzenie zasadnicze, ale 30% tego wynagrodzenia. Powodowie zgodzili się na powyższe, obawiali się bowiem, że nieprzyjęcie warunków porozumienia spowoduje rozwiązanie ich stosunku pracy za wypowiedzeniem, a wówczas otrzymają jedynie świadczenia przewidziane

w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy, czyli niskie odprawy, o których mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jednocześnie powodom zaproponowano przed zawarciem porozumienia nowe warunki pracy, a mianowicie zmianę miejsca pracy na W.. Wszystkim została złożona taka sama propozycja. Wszyscy powodowie odmówili jej przyjęcia, z uwagi na swój dojrzały wiek

i odległość od dotychczasowego miejsca zamieszkania. Powodowie nie wyobrażali sobie bowiem zmiany swojego życia rodzinnego, osobistego i decydowanie się na tym etapie życia na tak daleko idące zmiany. Powodom nie proponowano innego miejsca zatrudnienia.

W newsletterze przesłanym do wszystkich pracowników pozwanego Zarząd Spółki poinformował, że pracownikom zostaną wypłacone tzw. nagrody, pierwsza w marcu 2012 r., druga w czerwcu 2012 r. i trzecia w listopadzie 2012 r. Warunkiem przyznania nagrody było pozostawanie w stosunku pracy na dzień kolejno 31 marca 2012 roku, 30 czerwca 2012 roku i 30 listopada 2012 roku, zaś w przypadku nagrody czerwcowej przyjęcie do dnia 15 czerwca 2012 r. nowo zaproponowanych warunków zatrudnienia. Powodowie otrzymali pierwszą ze wskazanych nagród, natomiast nie otrzymali, tzw. nagrody czerwcowej z uwagi na odmowę przyjęcia przez nich warunku zmiany miejsca pracy na W. (przyznanie tego faktu przez pełnomocnika pozwanego k.207v).

Powodom była należna potencjalnie z tego tytułu kwota netto: A. K. 2563,12 złotych, M. W. 2584,68 złotych, M. P. 2764,85 złotych, W. L. 2862,77 złotych, H. G. 2479,90 złotych (k.324).

Nagrody były płatne, zgodnie z newsletterem, kolejno do końca marca 2012 r., do końca czerwca 2012 r. i do końca listopada 2012 r. Poza przesłanym newsletterem do pracowników, który odpowiadał treści uchwały Zarządu, która dotyczyła tego świadczenia, pracodawca nie wydał żadnych innych aktów, które odnosiłyby się do owych nagród (zob. stanowisko pełnomocnika pozwanego – k. 208).

Powyższy stan faktyczny został ustalony przede wszystkim w oparciu

o zgromadzoną w aktach sprawy i aktach osobowych powodów dokumentację, której prawdziwości ani autentyczności nie kwestionowała żadna ze stron, jak również zeznania świadków: E. T. (k.485-487) i R. Z. (k.487v-488) i zeznania samych powodów (k. 334-338, 516v-517v).

Stan faktyczny był w niniejszej sprawie w istocie niesporny. Strony różniły się bowiem przede wszystkim w zakresie oceny prawnej zaistniałych zdarzeń. Sporną kwestią było jedynie zagadnienie zaproponowania powodom nowego miejsca pracy

w W.. Pozwany twierdził bowiem, że w przypadku gdyby już pierwsza z osób przyjęła ową propozycję, to dla kolejnych osób były przewidziane inne miejsca, które wówczas by zaproponowano. Stwierdzenie to jednak, zdaniem Sądu, należy uznać za gołosłowne. Żaden świadek nie potwierdził powyższego ani też sam pozwany nie wykazał, że rzeczywiście taki był zamiar pracodawcy w tym zakresie. Powodowie zgodnie i szczerze wskazali, że przedstawiony im dokument, dotyczący zmiany miejsca pracy zawierał wpisaną już miejscowość W., co świadczy o tym, że pracodawca wręcz założył, iż żaden z pracowników nie przyjmie tej propozycji, co prowadziło

w istocie do wniosku, że niepotrzebne było nawet „podstawianie” powodowo ewentualnej innej propozycji, gdyby okazało się, że pierwszy z powodów jednak zdecydował się na zmianę miejsca pracy, a tym samym zmianę swojego życia. Miejsce zatrudnienia

w W., wobec przyjętej przez pozwanego organizacji pracy, zakładającej pracę

w zespołach trzyosobowych, w których do specjalisty przypisano jeden etat, było bowiem jednostkowe, co oznacza, że zgoda na nie jednego pracownika, wykluczała możliwość zatrudnienia w tej miejscowości innego specjalisty w tym samym czasie, a na takim stanowisku powodowie mieliby pracować.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy zważył, co następuje:

Powództwo jest zasadne częściowo, tzn. w zakresie, w którym powodowie żądali, tzw. nagrody czerwcowej w związku z zatrudnieniem u pozwanego, w pozostałej części podlega zaś oddaleniu jako niezasadne.

Na wstępie należy zauważyć, że powodowie dochodzili roszczenia z tytułu odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu. Wprawdzie pełnomocnik powodów nie wskazał podstawy prawnej dochodzonego roszczenia, jednak niewątpliwie dochodził owego roszczenia na podstawie art. 18^{3d} k.p., który stanowi, że osoba wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu ma prawo dochodzić odszkodowania w wysokości nie niższej niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przepis ten znajduje zastosowanie w przypadku wykazania, że pracodawca nie zastosował się do zasady, tzw. równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, która została wymieniona w art. 11² k.p. Jej kwalifikowaną postacią jest zasada niedyskryminacji pracowników z uwagi na jedno lub więcej kryterium dyskryminacji,

o którym mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p., jak również wtedy, gdy dochodzi do nierównego traktowania pracowników przy ich wynagradzaniu (art. 18^{3c} § 1 k.p. – por. w tym zakresie szeroko Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12,

OSP 2014 r., z. 11, poz. 107, gdzie wskazano także, że powoływanie się przez pracownika nie nierówne traktowanie nie jest wystarczającą przesłanką przyznania odszkodowania

i wymaga wykazania bezprawnego kryterium dyskryminacji oraz jego udowodnienia).

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Powodowie uważali, że nierówne traktowanie w ich przypadku dotyczy przyznanych im świadczeń dodatkowych w związku ze zwolnieniem u pozwanego

w porównaniu do innych pracowników pozwanego, którzy byli zwalniani w innym okresie czasu, a konkretnie w porównaniu do tych pracowników, którzy podpisali porozumienia rozwiązujące umowy o pracę w ramach I i III etapu prowadzonej restrukturyzacji. Jednocześnie powodowie wskazali, że ponieważ zwolnienia, które miały miejsce w ramach II etapu, wówczas gdy obowiązywał regulamin zwolnień grupowych, dotknęły głównie osób po 50 roku życia, to doszło wobec nich do dyskryminacji ze względu na wiek.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że powodowie podpisali porozumienia rozwiązujące umowę o pracę. Oznacza to, że złożyli zgodne oświadczenia woli, co do momentu i sposobu ustania stosunku pracy. Tym samym trudno mówić o ewentualnym dyskryminującym ich doborze do zwolnienia. Oczywiście jest, że pracownik, szczególnie w obliczu silnego ekonomicznie pracodawcy, pozostaje zawsze stroną słabszą, która musi ważyć swoje interesy wobec przedstawianych mu propozycji, jednak nie można zapominać, że tryb rozwiązania stosunku pracy, który miał miejsce w przypadku powodów wyklucza, zdaniem Sądu, przyjęcie działania pod wpływem np. groźby czy przymusu w

sensie prawnym. Powodowie wiedzieli jak wygląda sytuacja u pracodawcy, wiedzieli też o poszczególnych etapach restrukturyzacji, bowiem byli o tym informowani przez cały czas mailowo, musieli zatem wiedzieć także o problemach z zawarciem porozumienia ze związkami zawodowymi na tle toczących się rozmów o zmianie systemu wynagradzania. Sami zdecydowali zatem o przyjęciu zaproponowanych warunków w porozumieniu. Powodowie twierdzili, że zostali do tego zmuszeni, bowiem w przeciwnym wypadku otrzymaliby wypowiedzenia zmieniające ich warunki pracy w zakresie miejsca pracy, co doprowadziłoby do konieczności złożenia przez nich odmowy przyjęcia takiej propozycji, a to doprowadziłoby do rozwiązania ich stosunku pracy i wówczas odeszliby od pozwanego z niewielkimi świadczeniami wynikającymi z ustawy o zwolnieniach grupowych. Pozostawiając na marginesie wyjątkowość warunków, które proponował pozwany pracownikom, które nie przysługują większości pracownikom zwalnianych na polskim rynku pracy i którzy muszą zadowolić się niewielkimi odprawami, o których mowa w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, należy też zauważyć, że przypadku złożenia wypowiedzenia zmieniającego pracownicy mogliby odwołać się od tej czynności i nie jest wykluczone, że zgłoszone przez nich roszczenie o przywrócenie do pracy, zostałoby, z uwagi na charakter proponowanej zmiany, uwzględnione. Tym samym skutku pracodawca by nie osiągnął. Powodowie nie wykazali też, aby pracodawca ustalił im inne warunki „odchodzenia” od pracodawcy z powodu wieku. Regulamin, który miał wobec nich zastosowanie objął wszystkich pracowników, którym z powodu zmian w systemie wynagradzania zmieniano warunki pracy i płacy, a to spowodowało ustanie stosunków pracy z uwagi na nieprzyjęcie proponowanych nowych warunków.

Przede wszystkim należy jednak podkreślić, że zdaniem Sądu, nie można mówić o nierównym traktowaniu pracowników, których stosunki pracy ustały u pozwanego w ramach, tzw. II tury zwolnień w porównaniu do tych, których objęły warunki zwolnienia w ramach I i III etapu zwolnień. Zdaniem Sądu, brak jest podstaw do porównywania sytuacji pracowników z kolejnych etapów prowadzonych zwolnień. Każdy z nich, chociaż oczywiście zawierał się w jednym, przyjętym przez Spółkę procesie, stanowił oddzielne zjawisko, którego przyczyny i zakres były ustalane każdorazowo w przyjętej procedurze. Świadczy o tym także wyodrębnienie procesów pod względem prawnym, bowiem każdorazowo pracodawca wszczywał procedurę zwolnień zawiadamiając właściwe organy i podmioty o zamiarze dokonania zwolnień, siadając do rozmów negocjacyjnych ze związkami zawodowymi działającymi w Spółce, każdorazowo ustalając liczbę pracowników, których obejmie zwolnienie, szczegółowe przyczyny dokonywania zwolnień w danym etapie oraz kryteria doboru do zwolnienia i warunki dodatkowe, na których do zwolnień tych będzie dochodzić. Nie ulega, zdaniem Sądu, wątpliwości, że poszczególne etapy zwolnień stanowiły część procesu restrukturyzacji, który Spółka założyła jeszcze w 2009 r. i wdrożyła na lata 2010-2012, a nawet dalej, bo proces ten jeszcze się nie zakończył. Nie oznacza to jednak, zdaniem Sądu, że wszyscy pracownicy w takim przypadku muszą otrzymać identyczne propozycje w zakresie dobrowolnego „odchodzenia” ze Spółki. Należy zauważyć, że procesy restrukturyzacji u niektórych pracodawców trwają czasem latami, są rozłożone w czasie i przedzielone okresami, w których nie przebiegają żadne działania. Spięcie klamrą takiego zdarzenia w postaci restrukturyzacji nie powoduje jednak, że wszystkie czynności z zakresu prawa pracy prowadzące do ustania stosunku pracy muszą podlegać tym samym warunkom. Warunki te mogą ulegać zmianie, są zależne od uzgodnień stron w trakcie ich przeprowadzania. Gdyby pozwany pracodawca obejmował swoim zamysłem z góry wszystkich pracowników, którzy mieliby być zwalniani, wówczas zawarłby jedno porozumienie, w którym określiliby zasięg restrukturyzacji, jego czasokresy, wskazał poszczególne grupy zwalnianych i warunki rozwiązywania z nimi stosunków pracy (tak jak w poszczególnych porozumieniach), a wtedy wszyscy pracownicy musieliby otrzymać w ramach jednego, tak zawartego porozumienia, takie same warunki, na których następowałoby rozwiązywanie z nimi stosunków pracy. Inaczej było jednak w przypadku powodów, bowiem nie dość, że warunki rozwiązywania stosunków pracy z poszczególnymi grupami zatrudnionych regulowane były w ramach oddzielnych, negocjowanych i ustalanych zbiorowo porozumień, to na dodatek należy zauważyć, że regulamin zwolnień, który pracodawca wydał jednostronnie, wobec nieuzgodnienia porozumienia ze związkami zawodowymi, wskazywał nawet na inne przyczyny ewentualnych zwolnień. Oczywiście powyższe niewątpliwie mieściło się w procesie szeroko rozumianej restrukturyzacji, jednak

konkretne przyczyny ewentualnego ustania stosunku pracy były inne, niż uprzednio. Zwolnienia pracowników w ramach I i III etapu zakładały zmniejszenie zatrudnienia, tymczasem przyczyną zmian w ramach II etapu, którego dotyczy sprawa była zmiana zasad wynagradzania pracowników, co nie wiązało się bezpośrednio ze zmniejszeniem zatrudnienia, choć mogło do niego prowadzić, w przypadku, gdyby pracownicy nie chcieli przyjmować nowych warunków pracy i lub płacy.

Z tych względów należało uznać, że w przypadku powodów nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i brak jest podstaw do przyznania im odszkodowań, o które wnosili.

Natomiast za zasadne Sąd uznał żądanie zasądzenia na ich rzecz, tzw. nagród czerwcowych. Wprawdzie pełnomocnik pozwanego wnosił w pozwie o zasądzenie tego świadczenia jako, tzw. nagrody listopadowej, jednak jak wyjaśnił następnie, od początku chodziło mu o nagrodę czerwcową, a nazwanie świadczenia nagrodą listopadową wynikało z nieporozumienia i niezrozumienia przez pełnomocnika swoich mocodawców.

Z tego względu, zdaniem Sądu, oświadczenie, iż od początku, stronie powodowej chodziło o nagrodę czerwcową, a nie listopadową, powoduje, że nie mamy do czynienia

z wystąpieniem przez powodów z nowym roszczeniem w miejsce pierwotnego, zatem kwestie związane z ewentualnym cofnięciem pozwu w pewnej części, pozostają bezprzedmiotowe. Proces toczył się, po wyjaśnieniu i doprecyzowaniu przez stronę powodową, o nagrodę czerwcową i w tym zakresie Sąd rozstrzygnął o tym żądaniu.

Świadczenie nazwane nagrodą czerwcową zostało przyznane przez Zarząd pozwanej Spółki każdemu pracownikowi, który był zatrudniony w Spółce na dzień

30 czerwca 2012 r. i przyjął nowo zaproponowane mu warunki pracy. W przypadku powodów rzeczywiście ów drugi warunek nie został spełniony jednak wynikało to, zdaniem Sądu, z zaproponowania powodom, tzw. warunku pozornego, co do którego pozwany zdawał sobie od początku sprawę, że nie będzie on mógł być przyjęty. Powodowie są wieloletnimi pracownikami pozwanego, którzy mają zorganizowane życie osobiste i rodzinne w określonym miejscu. Trudno wymagać, aby nawet przy przyjęciu, że praca jest dużym dobrem, szczególnie na dzisiejszym rynku pracy, zdecydowali się całkowicie zmienić swoje życie i przysłowiowo „zaczynać wszystko od początku”. Oczywiście było, że nie będą mogli, z uwagi na własne zobowiązania osobiste, przyjąć nowego warunku, który oznaczał dla nich przeniesienie się na drugi koniec Polski. Warunek postawiony powodom Sąd uznał zatem za pozorny i z tych względów przyjął, że pomimo formalnego nieprzyjęcia warunku, a więc niespełnienia przesłanki wskazanej przez Zarząd, powinni oni otrzymać ową nagrodę czerwcową. Pozwany wskazał, że powodom, gdyby nagroda czerwcową została im wypłacona, przysługiwałyby kwoty netto: A. K. 2563,12 złotych, M. W. 2584,68 złotych, M. P. 2764,85 złotych, W. L. 2862,77 złotych, H. G. 2479,90 złotych (k.324), które to kwoty nie zostały zaprzeczone przez powodów.

Z tych względów Sąd zasądził na rzecz każdego z powodów należne im z tytułu nagrody czerwcowej kwoty wraz z ustawowymi odsetkami, zgodnie z żądaniem,

tj. od dnia 31 lipca 2012 r. do dnia zapłaty, nie wychodząc, stosownie do treści przepisu

art. 321 k.p.c., ponad żądanie (żądanie - k.197v). Nagrody czerwcowe były bowiem płatne do dnia 30 czerwca 2012 r. (k. 52).

W pozostałej części, bowiem żądanie w pozwie obejmowało nieco wyższe kwoty netto, powództwo podlegało oddaleniu.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia art. 108 § 1 k.p.c. oraz art. 102 k.p.c.

Powodowie wygrali proces w niewielkiej części, w tym zakresie można zatem uznać ich za stronę przegrywającą. Sąd zdecydował jednak o nieobciążaniu ich kosztami zastępstwa procesowego pozwanego z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, subiektywne przekonanie powodów o słuszności ich roszczeń i poczucie pokrzywdzenia w związku z zaistniałym stanem rzeczy, jak również przewagę ekonomiczną pozwanego pracodawcy, koszty własne, które ponieśli występując w procesie i dosyć skomplikowane zagadnienia prawne, których dotyczy spór.

Orzeczenie o opłacie sądowej uzasadnia art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1

i art. 21 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1025, z późn. zm.). Opłata ta stanowi bowiem 5% wartości zasądzonych na rzecz powodów kwot. W zakresie, w którym brakujące opłaty sądowe dotyczyły roszczeń oddalonych przez Sąd, z uwagi na brak podstaw do obciążenia nimi którejkolwiek ze stron, Sąd przejął je na rachunek Skarbu Państwa.

Orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności uzasadnia art. 477² § 1 zdanie 1 k.p.c., stanowiący o tym, że zasądzając należność na rzecz pracownika Sąd z urzędu nada wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie jednomiesięcznego wynagrodzenia (wynagrodzenia powodów – k. 46-51).

Z tych wszystkich względów Sąd orzekł, jak w wyroku.