

Sygn. akt XP 10/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: M. Z., M. K.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 5 września 2016r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **J. W.**

przeciwko: **(...)S.A. w W.**

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, odszkodowanie za wypowiedzenie umowy o pracę, odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu

I. oddala powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu;

II. w pozostałej części postępowanie umarza;

III. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 grudnia 2014 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko (...) S.A. w W. powód, J. W., wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, otrzymanego w dniu 23 grudnia 2014 r., ewentualnie o ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z wyłącznej winy pracodawcy, ponadto o zasądzenie od pozwanej spółki kwoty 24 340,46 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, o zasądzenie od pozwanej spółki kwoty 20 000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego na rzecz powoda według norm przepisanych lub według spisu kosztów.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powód wskazał, że w dniu 5 lutego 2013 r., a następnie w dniu 24 czerwca 2013 r. zawarł z pozwaną spółką umowę o pracę na czas określony. Pismem z dnia 23 grudnia 2014 r. powodowi zostało wręczone wypowiedzenie umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, upływającego z dniem 10 stycznia 2015 r. Zdaniem powoda wypowiedzenie umowy nie miało podstaw faktycznych i prawnych, ponadto zostało wręczone powodowi w okresie przedświątecznym, co realnie ograniczało możliwość skorzystania z pomocy prawnej.

Powód podniósł, iż w jego ocenie pracodawca wypowiedział umowę ze względów osobistych, ponieważ od marca powód zwracał uwagę pracodawcy na nierówne traktowanie i krzywdzącą ocenę pracy powoda, wykazywaną przez tzw. Patrol Satisfakcji Klienta w audytach zarządzanego przez powoda dworca kolejowego W. G.. Pracodawca zaniżając wynik dworca w rankingu oraz używając ironicznych określeń wywierał długotrwałe presję psychiczną i zniżenie samooceny pracowników, zmuszając do usuwania kolejnych wskazywanych przez Patrol Satisfakcji Klienta uchybień w sposób nieadekwatny do występujących na obiekcie zagrożeń, realnego wpływu na satysfakcję klientów oraz dysponowanych przez powoda zasobów. Powód wskazał dalej, że apel powoda o sprawiedliwą, uczciwą i obiektywną ocenę wyników pracy menadżerów dworców nie spodobał się Dyrektorowi Departamentu Eksploatacji, co stanowiło bezpośrednią przyczynę nagłego wypowiedzenia umowy o pracę powodowi.

Powód zwrócił uwagę na niezgodność z prawem i okoliczności wymierzenia powodowi kary nagany z dnia 5 marca 2014 r., podtrzymanej decyzją z dnia 18 marca 2014 r. W ocenie powoda pracodawca, nie mogąc merytorycznie odnieść się do przyczyn nałożonej kary porządkowej, jak również wykazywanych przez powoda przypadków nierównego traktowania, postanowił zwolnić powoda z pracy nagle, bez zapowiedzi, wiedząc, że powód pozostaje jedynym żywicielem rodziny (k. 3 – 8).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, (...) S.A. w W., wniosła o oddalenie powództwa w całości jako nieuzasadnione oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana przyznała, że z powodem łączył pozwaną stosunek pracy w oparciu o umowę o pracę z dnia 24 czerwca 2013 r. na czas określony do dnia 20 czerwca 2015 r. Strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Pozwana spółka przyznała również, że w dniu 23 grudnia 2014 r. powód otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę. Strona pozwana podkreśliła, że dokonane wypowiedzenie pozostawało w zgodzie z zachowaniem wszelkich norm kodeksowych oraz zgodnie z umownym prawem wypowiedzenia, co powoduje, że brak jest podstaw do uznania, że przedmiotowe wypowiedzenie zostało dokonane w sposób bezskuteczny czy niezgodny z prawem.

Odnosząc się do zarzutu nierównego traktowania w zatrudnieniu strona pozwana podniosła, że powód nie wykazał jakiego rodzaju okoliczności, działania lub zaniechania pracodawcy świadczą o tego rodzaju uchybieniu. Pozwany podkreślił, że zarówno wobec powoda jak i innych pracowników zajmujących podobne stanowiska pracy stosowano te same zasady oceny, postępowania czy nagradzania. Brak zatem podstaw do przyjęcia, że pracownik był odmiennie oceniany niż inni, tym bardziej, że oceny pracy powoda jak i innych pracowników odpowiedzialnych za obiekty dworcowe dokonywali kontrolerzy, którzy czynności swoje wykonywali anonimowo, co gwarantowało obiektywność oceny i brak możliwości ingerencji pionu odpowiedzialnego za obiekt w prace kontrolera. Przełożeni powoda w żaden sposób nie wpływali na inną ocenę powoda czy odmiennie traktowanie jego osoby, mogli jedynie ustosunkować się do anonimowo przygotowanych arkuszy oceny jego pracy. W żaden sposób tego rodzaju okoliczności nie stanowią naruszenia zasad równego traktowania, bowiem takie działanie odnosiło się do wszystkich osób zajmujący stanowisko powoda. Strona pozwana podkreśliła, iż to, że powód nie zgadzał się z oceną jego pracy i uważał, że winien być oceniony lepiej, nie może stanowić okoliczności uzasadniającej twierdzenie, że pracodawca traktował go z naruszeniem zasady równości.

Ustosunkowując się do rozważań powoda w zakresie słuszności i podstaw udzielenia kary porządkowej strona pozwana podniosła zarzut braku kognicji sądu w tym zakresie (k. 62 – 64).

Na rozprawie w dniu 10 lutego 2016 r. powód cofnął powództwo w zakresie żądania uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz w zakresie żądania zasądzenia od pozwanej spółki kwoty 24 340,46 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Powód podtrzymał powództwo w pozostałym zakresie.

Strona pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie powództwa we wskazanym zakresie, wnosząc jednak o zasądzenie kosztów procesu w całym zakresie powództwa (k. 182).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. W. nawiązał stosunek pracy ze stroną pozwaną, (...) S.A. w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 5 lutego 2013 r. na czas określony od dnia 1 kwietnia 2013 r. do dnia 30 czerwca 2013 r., a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 24 czerwca 2013 r. na czas określony od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia 30 czerwca 2015 r. Powód zatrudniony został w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku zastępcy zarządcy rejonu pełniącego funkcję menadżera dworca. W umowie o pracę z dnia 24 czerwca 2013 r. strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Do zakresu czynności powoda na stanowisku zastępcy zarządcy rejonu pełniącego funkcję menadżera dworca należało m.in.:

1. bieżące zarządzanie Dworcem Głównym we W.,
2. sprawowanie nadzoru nad realizacją umów oraz pracami w zakresie technicznego utrzymania nieruchomości w przydzielonym dworcu,
3. bieżący nadzór nad realizacją umów zawartych przez (...) S.A. z dostawcami mediów, gwarancji, usług komunalnych, usług serwisowych, dzierżawcami i użytkownikami przydzielonego dworca w zakresie przestrzegania zapisów tych umów,
4. bieżąca kontrola i audyty oraz koordynacja działań ochrony na dworcu celem zapewnienia optymalnego bezpieczeństwa podróżnych i użytkowników obiektu,
5. nadzór nad technicznym utrzymaniem nieruchomości, w tym zgłaszanie konieczności usunięcia awarii i usterek oraz potwierdzanie faktu wykonywanych usług na powierzonych do administrowania nieruchomościach.

Powód zobowiązany był również do przestrzegania uregulowań wewnętrznych obowiązujących w pozwanej spółce, w tym uregulowań zawartych w Księdze Utrzymania Czystości Dworców i Stacji (...).

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy)

Przesłuchanie powoda (k. 210, 211; płyta CD)

Obowiązki związane z kontrolą czystości powód wykonywał zgodnie z Procedurą egzekwowania jakości oraz wyciągania konsekwencji względem firm sprzątających (dalej: Procedura), która została wprowadzona do stosowania od dnia 25 lipca 2013 r. decyzją Nr (...) Dyrektora Zarządzającego ds. Nieruchomości. Zgodnie z Procedurą, menadżer dworca obowiązany był do wykonywania audytu głównego. Audyt główny wykonywany jest raz dziennie w oknie audytowym, czyli w okresie 1,5 godzinnym przed godzinami szczytu. Osoba wykonująca audyt rozpoczyna proces od sprawdzenia czystości w obiekcie i wypełnia arkusze czystości w strefach zgodnie z instrukcją wykonywania audytu czystości. Tak zebrane dane są następnie analizowane pod kątem przekroczenia wartości minimalnych dla danych podstref. Wartością minimalną dla każdej podstrefy jest poziom 80 %.

Menadżer dworca obowiązany był także do przeprowadzenia audytu dodatkowego w przypadku zauważenia obniżonego poziomu jakości usługi sprzątania poza oknem audytowym. Wartość minimalna dla każdej podstrefy po przeprowadzeniu audytu dodatkowego wynosi 71 %.

Procentowy wynik pozytywnej oceny powierzchni w obrębie danej strefy i ocenianego arkusza to iloraz ilości m² powierzchni ocenionej pozytywnie do ilości m² powierzchni założonej do kontroli, pomnożony przez 100 %. W

odniesieniu do elementów, procentowy wynik pozytywnej oceny to iloraz ilości sztuk ocenionych pozytywnie do ilości sztuk elementów założonych do kontroli w arkuszu, pomnożony przez 100 %.

Dowód: Decyzja Nr (...) Dyrektora Zarządzającego ds. (...) z dn. 25.07.2013 r. (k. 156)

Procedura egzekwowania jakości oraz wyciągania konsekwencji względem firm sprzątających (k. 156)

Firmy sprzątające, współpracujące z (...) S.A. obowiązane były do przestrzegania postanowień Księgi standardów utrzymania czystości w obiektach i na terenach zarządzanych przez (...) S.A. (dalej: Księga standardów). Księga standardów opisuje technologię utrzymania czystości, wskazując firmom sprzątającym m.in. technologię czyszczenia danych powierzchni, urządzenia zalecane do czyszczenia oraz charakterystykę chemiczną roztworów, stosowanych do sprzątania. W Księdze standardów określono także standardy utrzymania czystości i sposób ich kontroli metodą (...), zgodnie z którymi audyt wykonawcy winien być przeprowadzany dwa razy dziennie przed godzinami szczytu. Audyt wykonawcy polega na jak najbardziej obiektywnym pomiarze stanu czystości, czyli określeniu poziomu wykonania usługi przez wykonawcę. Do pomiaru wykonania usługi służy Arkusz oceny czystości uwzględniający strefy czystości, stanowiący załącznik do Księgi standardów.

Dowód: Księga standardów utrzymania czystości w obiektach i na terenach zarządzanych przez (...) S.A. (k. 156)

Stanowisko menadżera dworca, jako zarządzającego obiektem, wprowadzono na części dworców tzw. kategorii A (zwanej też kategorią premium), które stanowią kluczowe obiekty z punktu widzenia transportu pasażerskiego. Kategoria ta obejmuje dworce o największym rocznym przepływie podróżnych. Dworce te znajdują się pod szczególnym nadzorem i najbardziej wpływają na wizerunek (...) S.A. jako przewoźnika.

Dworzec Główny we W. jest jednym z dworców klasy premium. Oprócz jednego z największych przepływów pasażerskich i osobowych, Dworzec Główny we W. posiada także funkcję komercyjną – klientami Dworca są, obok podróżnych, osoby, które chcą zrobić zakupy lub skorzystać z innych usług, oferowanych na Dworcu.

Dowód: Zeznania świadka B. M. (k. 121; płyta CD)

Na przełomie roku 2011/2012 w pozwanej spółce rozpoczęła się realizacja programu Optymalizacja punktów styku w grupie (...). Celem programu było dokonanie zmian w obszarach, w których pasażerowie i inni klienci dworców stykają się z infrastrukturą dworcową, peronami, pociągami itp. W ramach programu zainicjowano budowę departamentu, który w połowie 2013 r. przekształcony został ostatecznie w Departament ds. Klienta. W strukturę Departamentu ds. Klienta wchodziły zespoły, w tym Zespół Patroli Satysfakcji Klienta.

W ramach Zespołu (...) powołano Panel Satysfakcji Klienta. W skład Panelu wchodziły osoby zatrudnione przez (...) S.A. w oparciu o umowy zlecenia. Zatrudnienie poprzedzała procedura rekrutacyjna, która sprawdzała kwalifikacje i umiejętności kandydatów. (...) S.A. wymagało od osób zainteresowanych posiadania doświadczenia w zakresie realizacji audytów oraz tzw. umiejętności miękkich.

Panel Satysfakcji Klienta został powołany w celu prowadzenia kontroli na obiektach dworcowych w trybie tzw. tajemniczego klienta. Pracownicy Panelu, przed rozpoczęciem pracy, zostali przeszkoleni przez pracowników Departamentu ds. Eksploatacji. Szkolenie odbyło na dwóch warszawskich dworcach. Kontrolerzy zostali przeszkoleni co do zasad oceniania czystości, pouczono ich co przemawia na korzyść, a co na niekorzyść dokonywanej oceny, wskazano, kiedy winni uznać np. daną nawierzchnię za brudną.

Kontrolerzy Panelu Satysfakcji Klienta dokonywali oceny dworców pod kątem bieżącej czystości i stanu technicznego. Oceniali elementy, z którymi styka się pasażer. Dokonywali też ocen niezwiązanych z dworcami, np. oceny jakości obsługi w pociągach I.. Audyt odbywał się niezależnie od okien audytowych.

Każdy dworzec oceniany był przez Panel Satysfakcji Klienta w cyklu tygodniowym. Zasadą była rotacja pracowników audytujących – jeden audytor dokonywał oceny na kilku dworcach, a nie był przypisany tylko do jednego obiektu.

Niekiedy audytor, dokonujący oceny danego dworca, dokonywał także rekontroli na tym samym obiekcie. Kontrolerzy pracowali według harmonogramu dyżurów, ustalanego przez Departament ds. Klienta. Menadżerowie dworców nie byli zaznajomieni z datą kontroli ani osobą audytora.

Audytorzy dokonywali oceny w oparciu o arkusz ocen, który był jednolity dla wszystkich dworców. Każdy kontroler wypełniał taki sam arkusz, niezależnie od dworca, na którym dokonywał oceny. Schemat i elementy oceny były identyczne dla każdego dworca, z wyjątkiem sytuacji, kiedy dany dworzec nie posiadał danego elementu infrastruktury, np. schodów ruchomych. Taki element nie był wówczas oceniany, nie był również brany pod uwagę w końcowym wyniku audytu.

Arkusz oceniania zbudowany jest na zasadzie tzw. checklisty – składa się z 90 pytań kontrolnych, na które można udzielić odpowiedzi jedynie TAK lub NIE, i opatrzyć ją komentarzem oraz z pięciu pytań, ocenianych w skali od 1 do 5 (pytanie nr 32 – Na ile jesteś ogólnie zadowolony lub niezadowolony z informacji i oznakowania na dworcu?, pytanie nr 34 – Na ile jesteś ogólnie zadowolony lub niezadowolony z działania systemu jednej kolejki?, pytanie nr 83 – Na ile jesteś ogólnie zadowolony lub niezadowolony z czystości/stanu technicznego na całym dworcu?, pytanie nr 94 – Na ile jesteś ogólnie zadowolony lub niezadowolony z bezpieczeństwa na dworcu? Postaraj się dokonać oceny w taki sposób, jakbyś sam był pasażerem lub osobą przebywającą na dworcu. oraz pytanie nr 95 – Na ile jesteś ogólnie zadowolony lub niezadowolony z całej wizyty na dworcu? Postaraj się dokonać oceny w taki sposób, jakbyś sam był pasażerem lub osobą przebywającą na dworcu.). W arkuszu znajdują się także dwa pytania opisowe – pytanie nr 96 (Dlaczego przyznałeś taką ocenę? Uzasadnij) oraz pytanie nr 97 (Czy na dworcu są jakieś nieprawidłowości, których nie uwzględniają pytania w ankiecie? Opisz je). Wszystkie pytania kontrolne w arkuszu pogrupowane zostały w następujące kategorie: informacja i oznakowanie dworca; informacja (kasy); WiFi, naklejki, biletomaty; system jednej kolejki (kasy); czystość (kasy); czystość i stan techniczny – hala dworca; czystość i stan techniczny – przejścia na perony; czystość i stan techniczny – perony; bezpieczeństwo; podsumowanie.

Audytorzy dokonywali obchodu danego dworca i zaznaczali odpowiedzi na arkuszu ocen, zgodnie z wytycznymi otrzymanymi na szkoleniu wstępnym. Każde dostrzeżone przez audytora uchybienie musiało zostać udokumentowane na zdjęciu.

Arkusze ocen, wypełnione przez audytorów, trafiały w dalszej kolejności do Departamentu ds. Klienta, gdzie dokonywane było sumowanie odpowiedzi pozytywnych z arkusza ocen i ustalenie, jaki procent wszystkich odpowiedzi one stanowią. Część opisowa arkusza oraz pytania oceniane w skali od 1 do 5 nie wpływały na ocenę końcową audytu. Ocena nie była przeprowadzana na podstawie porównania stosunku powierzchni, do której audytor miał zastrzeżenia, do pozostałej powierzchni całego obiektu. Dodatkowo, Departament ds. Klienta dokonywał oceny jakości przeprowadzonego audytu – na podstawie dokumentacji fotograficznej, przedstawionej przez audytora, pracownicy Departamentu ustalali, czy dane uchybienie zostało prawidłowo zakwalifikowane. Dane uchybienie, np. zabrudzona ściana, musiało zostać udokumentowane na zdjęciach, na podstawie których Departament ds. Klienta oceniał, czy rzeczony uchybienie będzie brane pod uwagę przy ocenie końcowej. Jeśli np. zabrudzenie znajdowało się we wnętrzu lub innym mało zauważalnym miejscu, to uchybienie było brane pod uwagę jedynie jako informacja dodatkowa, a nie jako nieprawidłowość, która obniża ocenę końcową.

Cotygodniowe wyniki audytów omawiane były z menadżerami dworców przez dyrekcję Departamentu ds. Klienta podczas telekonferencji. Menadżerowie obowiązani byli do sporządzenia raportu, w którym winni byli wskazać, jakie działania naprawcze podejmą, by wyeliminować uchybienia.

Podczas jednej z telekonferencji pracodawca użył w stosunku do powoda sformułowań m.in. „osiągnęliście dno” czy „stoczyliście się”.

Dowód: Zeznania świadka B. M. (k. 121; płyta CD)

Zeznania świadka G. M. (k. 141; płyta CD)

Zeznania świadka E. P. (k. 159 – 160; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 210v, 211; płyta CD)

Pierwszy audyt na terenie Dworca Głównego we W. miał miejsce na przełomie miesiąca stycznia i lutego 2014 r. Po kontroli powód otrzymał pismo od Dyrektora Departamentu Eksploatacji (...), dotyczące konieczności złożenia przez powoda wyjaśnień w związku z niską oceną satysfakcji klienta, na które to pismo powód odpowiedział pismem z dnia 25 lutego 2014 r.

W dniu 5 marca 2014 r. na powoda została nałożona kara porządkowa nagany z uwagi na niewłaściwe wykonywanie bieżącego nadzoru, niewłaściwe kontrolowanie stanu eksploatacyjnego oraz nienależyte egzekwowanie jakości wykonywanej pracy w okresie od dnia 29 stycznia 2014 r. do dnia 4 lutego 2014 r.

Od powyższej decyzji w dniu 10 marca 2014 r. powód wniósł sprzeciw. Decyzją pracodawcy po rozpatrzeniu sprzeciwu sprzeciw został odrzucony, a decyzja o ukaraniu podtrzymana.

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy)

Pismo powoda z dn. 25.02.2014 r. (k. 28)

W wyniku kontroli audytorów z Panelu Satysfakcji Klienta, Dworzec Główny we W. otrzymał następujące oceny procentowe (w okresie od sierpnia do grudnia 2014 r.):

- 1) 96 % – czystość , 96 % – ocena ogólna w dniu 27 sierpnia 2014 r.;
- 2) 95% – czystość, 89 % – ocena ogólna w dniu 9 września 2014 r.;
- 3) 88 % – czystość, 91 % – ocena ogólna w dniu 6 października 2014 r.;
- 4) 77 % – czystość, 83 % – ocena ogólna w dniu 10 listopada 2014 r.;
- 5) 77 % – czystość, 83 % – ocena ogólna w dniu 17 listopada 2014 r.;
- 6) 67 % – czystość, 78 % – ocena ogólna w dniu 24 listopada 2014 r.;
- 7) 63 % – czystość, 74 % – ocena ogólna w dniu 2 grudnia 2014 r.

Dowód: Raporty oceny satysfakcji klienta (k. 101 – 118)

Zdarzało się, że przy niskiej procentowej ocenie ogólnej audytor wystawiał wysoką ocenę satysfakcji w skali od 1 do 5, i odwrotnie – wysokiej procentowej ocenie ogólnej odpowiadała niska ocena satysfakcji.

Dowód: Korespondencja e – mail z dn. 14.11.2014 r. (k. 156)

Jednym z audytorów, dokonujących oceny na Dworcu Głównym we W., była E. P.. Nie otrzymała ona polecenia dokonywania bardziej rygorystycznych ocen na (...) dworcu, niż na innych kontrolowanych obiektach. Przełożeni powoda nie mieli wpływu na wyniki końcowe przeprowadzanych audytów.

Dowód: Zeznania świadka E. P. (k. 159, 160, 191v; płyta CD)

Zeznania świadka B. M. (k. 191v, 192; płyta CD)

Zeznania świadka G. M. (k. 141, 192; płyta CD)

Powód zwracał uwagę swoim przełożonym, że w jego ocenie audyty Dworca Głównego we W. dokonywane są z nadmierną surowością w porównaniu z innymi ocenianymi dworcami. Powód wskazywał, że za takie samo uchybienie ocena Dworca Głównego jest obniżana, a ocena innych dworców nie.

Dowód: Korespondencja e – mail z dn. 14.11.2014 r. (k. 156)

Zeznania świadka B. M. (k. 191v, 192; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 210v, 211; płyta CD)

Pismem z dnia 19 grudnia 2014 r., otrzymanym przez powoda w dniu 23 grudnia 2014 r., pracodawca rozwiązał umowę o pracę zawartą z powodem w dniu 24 czerwca 2013 r., z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 10 stycznia 2015 r.

Na stanowisku zajmowanym przez powoda w miesiącu styczniu 2015 r. zatrudniony został nowy pracownik. Audyty przeprowadzane przez Panel Satysfakcji Klienta od miesiąca lutego 2015 r. utrzymują się na poziomie ponad 90 %. Do miesiąca września 2015 r. E. P. nadal dokonywała audytów na Dworcu Głównym we W., przy zastosowaniu tej samej metodologii oceny co dotychczas. E. P., dokonując oceny Dworca Głównego we W. w roku 2015 zauważyła, że prace naprawcze są wykonywane szybciej, niż w okresie, gdy menadżerem Dworca był powód.

Dowód: Pismo z dn. 19.12.2014 r. (k. 12)

Zeznania świadka B. M. (k. 121; płyta CD)

Zeznania świadka E. P. (k. 159, 160; płyta CD)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 8 495, 56 zł brutto.

Dowód: Zaświadczenie z dn. 04.05.2015 r. (k. 81)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione.

Po sprecyzowaniu powództwa powód cofnął, za zgodą strony pozwanej, powództwo w zakresie żądania uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz w zakresie żądania zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, podtrzymał zaś roszczenie o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Powód ostatecznie żądał więc zasądzenia od pozwanej spółki kwoty 20 000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

W treści pozwu powód podniósł, że jedną z podstawowych zasad prawa pracy, która została określona w art. 11² Kodeksu pracy, jest zasada równego traktowania w zatrudnieniu, zgodnie z którą pracownikom przysługują równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Powód wskazał dalej, że za naruszenie zasady równego traktowania uważa się różnicowanie sytuacji pracownika, w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Powód podniósł również, że 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. Ostatecznie zaś powód zarzucił pracodawcy stosowanie dyskryminacji.

Spór między stronami dotyczył więc ustalenia, czy pracodawca dopuścił się w stosunku do powoda naruszenia zasady równości pracowników, wyrażonej w art. 11² Kodeksu pracy, czy też doszło do stosowania wobec powoda dyskryminacji w zatrudnieniu, a więc naruszenia zasady niedyskryminacji, wyrażonej w art. 11³ Kodeksu pracy oraz uregulowanej szerzej w Rozdziale IIa Kodeksu pracy.

Tak ustalona istota sporu wymaga w pierwszej kolejności ustalenia zakresu zastosowania i relacji między sobą wymienionych wyżej regulacji Kodeksu pracy.

Wyrażona w przepisie art. 11² Kodeksu pracy zasada oznacza równość praw w stosunkach pracy i dotyczy wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same obowiązki, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Równe prawa oznaczają prawo do równej płacy za równą pracę i w ogólności prawa do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Omawiana zasada równości pracowników w stosunkach pracy ma zastosowanie, wobec wyraźnego brzmienia art. 11² Kodeksu pracy, w przypadkach, gdy pracownicy pełnią jednakowo takie same obowiązki. Z powyższego wynika, że kodeks dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy bądź to pełnią inne obowiązki, bądź takie same (na takim samym stanowisku), ale niejednakowo. Sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na określone odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy (tzw. dyferencjacja prawa pracy). Różnicowanie takie jest uzasadnione, gdy pozostaje w odpowiedniej relacji do odmienności występujących między określonymi grupami (por. orzeczenie TK z dnia 12 października 1993 r., K 4/93, OTK 1993, nr 2, poz. 34). Prawa (i obowiązki) pracowników są różnicowane ze względu na ustalone od dawna w prawie pracy kryteria, w szczególności ze względu na płeć osób zatrudnionych, ich wiek, rodzaj zatrudnienia, dział pracy, uciążliwość lub szkodliwość dla zdrowia pracowników określonych prac.

Zasada niedyskryminacji sformułowana w art. 11³ Kodeksu pracy nie jest tożsama z zasadą równego traktowania pracowników z tytułu wypełniania takich samych obowiązków, wyrażoną w art. 11² Kodeksu pracy.

Dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ Kodeksu pracy jest nierówne traktowanie wobec prawa pracowników ze względu na odrębności, o których jest mowa w tym przepisie. Zasada niedyskryminacji oznacza innymi słowy zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uważanych za dyskryminujące. Jeżeli nierówność nie jest podyktowana tymi względami, wówczas w grę wchodzi naruszenie zasady równości praw pracowników pełniących jednakowo takie same obowiązki (art. 11² KP), a nie naruszenie zakazu dyskryminacji. Jeśli natomiast pracownicy traktowani są nierówno w stosunku pracy 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, wówczas jest to dyskryminacja w rozumieniu art. 11³ Kodeksu pracy. Zakaz dyskryminacji naruszony jest także wtedy, gdy jedni pracownicy są z określonych względów uprzywilejowani (np. z powodu przynależności do określonej partii), a inni korzystają z mniejszych praw.

W Rozdziale IIa Kodeksu pracy ustawodawca zawarł szczegółowe uregulowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Wskazano po pierwsze, iż równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się, z zastrzeżeniem art. 18^{3b} § 2 – 4 KP, różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności: odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy; niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą; pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Przewidziano wreszcie, że 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 (art. 18^{3d} KP).

W wyroku z dnia 18 sierpnia 2009 r. (I PK 28/09, M.P.Pr. 2010, nr 3, s. 148) Sąd Najwyższy orzekł, że przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadku nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.

Na podsumowanie powyższych rozważań warto przytoczyć treść orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2016 r. (II PK 303/14, LEX nr 2019532). W cytowanym wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, iż Wyrażona w art. 11³ k.p. i rozwinięta w art. 18^{3a} i nast. k.p. zasada niedyskryminacji (równego traktowania w zatrudnieniu) nie jest tożsama z określoną w art. 11² k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady, aczkolwiek pozostają ze sobą w ścisłym związku, to niewątpliwie są odrębnymi zasadami, a ich naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje. W uzasadnieniu rzeczzonego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, iż Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.

Powód w pozwie wskazał, że jest nierówno traktowany w zatrudnieniu, domagając się jednocześnie odszkodowania z tego tytułu. Z powyższego mogłoby wynikać, iż skoro powód żądał odszkodowania, to zarzucał pracodawcy dyskryminację (roszczenie odszkodowawcze z art. 18^{3d} KP ma bowiem zastosowanie jedynie w przypadku dyskryminacji, nie zaś naruszenia zasady równego traktowania pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki – art. 11² KP). W takiej sytuacji zaś to na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest traktowany odmiennie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, lecz także to, że to zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., (II PK 196/11, OSNP 2013, nr 7-8, poz. 73).

Podkreślić należy, że w toku całego postępowania powód nie wskazał na żadne kryteria dyskryminacyjne, które miałyby powodować jego nierówne traktowanie. Sąd po przeprowadzeniu postępowania dowodowego również nie dopatrzył się w ustalonym stanie faktycznym istnienia jakiegokolwiek kryterium dyskryminacyjnego, które wskazywałoby na uzasadnienie żądania powoda odszkodowania z tytułu dyskryminacji. Podkreślić należy również, że powód de facto nie porównywał się w ogóle do innych pracowników, a przejawów dyskryminacji czy nierównego traktowania upatrywał w ocenie nie jego osoby, a podlegającego ocenie dworca. W takiej sytuacji Sąd Rejonowy, po zważeniu, że brak jest podstaw do uwzględnienia roszczenia odszkodowawczego w oparciu o art. 18^{3d} KP winien poszukiwać podstawy prawnej rozstrzygnięcia w przepisach Kodeksu cywilnego, o ile ustali, iż do naruszenia zasady równego traktowania faktycznie doszło, ale nie z uwagi na kryterium dyskryminacyjne. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się bowiem, że ustalenie podstawy prawnej wyroku (kwalifikacja żądania) – a więc dobór właściwego przepisu prawa materialnego, jego wykładnia oraz podjęcie aktu subsumcji roszczenia procesowego pod właściwą normę prawa materialnego mającą oparcie w ustalonych faktach – należy do sądu, który nie jest związany podstawą materialną żądania, wskazaną przez powoda (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów - zasady prawnej z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 Nr 6, poz. 55 oraz wyroki z dnia 21 maja 2009 r., V CSK 439/08, LEX nr 518121; z dnia 28 marca 2014 r., III CSK 156/13, LEX nr 1489247 i z dnia 13 listopada 2014 r., V CNP 8/14, LEX nr 1622336).

Ponieważ powód w podstawie faktycznej powództwa nie wskazywał na żadne zabronione przez prawo kryterium dyskryminacyjne i nie powoływał się na nie w toku postępowania i kryterium takiego nie dopatrył się także Sąd Rejonowy w toku postępowania, Sąd Rejonowy przyjął, że podstawy prawnej roszczenia odszkodowawczego powoda nie stanowi art. 18^{3d} Kodeksu pracy, odnoszący się do roszczenia wywodzonego z zakazu dyskryminacji (art. 11³ Kodeksu pracy). Powyższe nie oznacza jednak wyłączenia możliwości dochodzenia przez powoda ewentualnego roszczenia odszkodowawczego wywodzonego z wyrażonej w art. 11² Kodeksu pracy zasady równego traktowania, jednak w tej sytuacji podstawę prawną żądań stanowi art. 471 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 KP. Obowiązek równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki, jest obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie może więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015 Nr 9, poz. 85). Dla zastosowania art. 471 KC w zw. z art. 300 KP konieczne jest jednak ustalenie przez Sąd, że doszło do „zwykłego” (a więc nie noszącego znamion dyskryminacji) nierównego traktowania, co też stanowiło przedmiot oceny w niniejszej sprawie.

Sytuacja nierównego traktowania w ocenie powoda miała swój początek z chwilą wprowadzenia przez pozwaną spółkę Panelu Satysfakcji Klienta w lutym 2014 r., czyli od wprowadzenia przez pozwaną spółkę firmy zewnętrznej, która miała oceniać poziom satysfakcji klienta na największych dworcach PKP w całym kraju. Powód zarzucał, że oceny Dworca Głównego we W. są niezasadne i nieadekwatne do rzeczywistego stanu dworca PKP. W ocenie powoda kluczowym elementem zaniżenia oceny satysfakcji klienta Dworca Głównego we W. był sposób wypełniania przez audytora tabeli, poprzez wpisanie odpowiedzi TAK lub NIE. Powód podnosił, iż taka sytuacja prowadzi do absurdu, gdyż np. niewielkie zabrudzenie ściany w mało widocznym miejscu powoduje automatycznie zaznaczenie przez audytora w arkuszu oceny odpowiedzi NIE na pytanie, czy ściany na dworcu są czyste. Powód stwierdził także, że po porównaniu danych z kontroli na innych dworcach (m.in. P., K.) widoczne jest, iż audytujący na innych obiektach przy przyznawaniu decyzji i udzielaniu odpowiedzi TAK/NIE uwzględniają realny wpływ na satysfakcję klienta oraz na skalę uchybienia, co przy ocenie (...) dworca nie występuje.

W toku postępowania strona powodowa poczyniła porównanie arkusza oceny, dokonanej na Dworcu Głównym we W. w dniu 24 listopada 2014 r. z arkuszem oceny dworca (...) (z dnia 27 listopada 2014 r.) oraz dworca W. Centralna (z dnia 26 listopada 2014 r.). Strona powodowa zarzucała, iż przy pytaniu nr 75 (Sufit/dach na peronach jest czysty) w arkuszu oceny dworca (...) widnieje ocena NIE i komentarz Pozostałości po balonach na suficie, a w arkuszu oceny dworca (...) znalazła się ocena TAK, przy czym audytor wpisał w komentarzu do omawianego pytania Peron 5 brudny sufit. Jak zeznał świadek E. P., będąca jednocześnie autorem omawianych ocen, rozbieżność ta wynikała jedynie z pomyłki, a nie celowego działania. Porównując arkusze ocen dworca (...) oraz dworca W. Centralna powód wskazał na stosowanie odmiennych kryteriów oceny przy pytaniach:

- nr 16 (Na peronach są powieszona możliwe do odczytania plakatowe rozkłady jazdy) – odpowiedź NIE we W. i komentarz Peron 5 – fragment tablicy porysowany; odpowiedź TAK w W. i komentarz Brak plakatowych rozkładów;
- nr 14 (Na dworcu są powieszona możliwe do odczytania plakatowe rozkłady jazdy) – odpowiedź TAK w W. i komentarz Brak aktualnego rozkładu z odjazdami.

Powyższe w ocenie powoda miało ukazać, iż audytorzy stosowali niejednolite kryteria oceny różnych dworców, co przekładało się na surowszą ocenę Dworca Głównego we W.. Ze szczegółowych wyjaśnień świadka G. M. wynikało jednak, iż wskazane przez stronę powodową rozbieżności w wypełnianiu arkuszy ocen są uzasadnione.

Odnosząc się do pytania nr 16 świadek G. M. wskazał, iż na dworcach znajdują się dwie grupy tablic z rozkładami – tablice z rozkładami aktualnymi oraz tablice przeznaczone na rozkłady tymczasowe, które w razie braku konieczności wywieszenia takiego rozkładu pozostają puste, ale winny być przygotowane na powieszenie takiego rozkładu (czyli powinny być czyste, nieporysowane, nieuszkodzone). Odpowiedź TAK w arkuszu ocen dworca (...) na pytanie

nr 16 przy komentarzu Brak plakatowych rozkładów oznaczała, jak wskazał świadek G. M., iż na ocenianym dworcu tablice przeznaczone na przyszły rozkład są nieuszkodzone i gotowe na powieszenie rozkładów, które będą czytelne. Odpowiedź TAK przy pytaniu nr 14 w arkuszu ocen dworca (...) także znajdowała uzasadnienie, bowiem brak aktualnego rozkładu z odjazdami nie oznacza, że na dworcu nie ma powieszonych możliwych do odczytania plakatowych rozkładów jazdy (na dworcu są bowiem rozkłady z przyjazdami i są one możliwe do odczytania).

Podkreślić należy również, że ocena dokonana przez audytorów podlegała następczej kontroli jakości, przeprowadzanej przez Departament ds. Klienta. Pracownicy Departamentu, dysponując arkuszem ocen, wypełnionym przez audytora, dokumentacją fotograficzną oraz mogący skorzystać z wyjaśnień audytorów, ustalali, czy dane uchybienie powinno mieć wpływ na końcową ocenę danego dworca. Dopiero taki pełny obraz sytuacji pozwalał na ustalenie, czy dane uszkodzenie, zabrudzenie czy innego rodzaju nieprawidłowość może wpływać na poziom satysfakcji klienta – ustalenie takie nie mogło zaś skutecznie zostać dokonane jedynie na podstawie porównania dwóch arkuszy ocen bez uwzględnienia dokumentacji fotograficznej i wyjaśnień audytorów.

Dalej uwypuklić należy fakt, iż procedura oceny stanu technicznego i czystości dworców była, wbrew twierdzeniom powoda, sformalizowana. Arkusze ocen, wypełniane przez audytorów, były identyczne i niezienne dla każdego z ocenianych dworców. Ponadto każdy z audytorów został przeszkolony i zostały mu przekazane jednolite zasady oceny dworców. Audytorzy stosowali zatem jednolity system oceny czystości i stanu technicznego na każdym z kontrolowanych dworców.

Oczywistym jest, że ocena dokonywana przez osoby należące do P. Satysfakcji Klienta nie była całkowicie wolna od elementów subiektywnych, w przypadku oceny czystości dużego obiektu nie jest jednak możliwe tak szczegółowe ustalenie kryteriów, by wpływ subiektywnych odczuć oceniającego całkowicie wyeliminować. Pracodawca powierzał dokonanie oceny wielu osobom i nie jest możliwe, by sposób oceniania, odczucia, poziom surowości oceny każdej z tych osób był identyczny. W ocenie Sądu ustalone przez pracodawcę wymogi uzasadnienia przyznanej oceny ograniczały jednak wpływ subiektywnych cech i wymagań patrolującego do minimum, ocena przy zastosowaniu założonych przez pracodawcę kryteriów była zaś wysoce zobiektywizowana.

Nie sposób pominąć faktu istnienia kategorii tzw. dworców premium (dwoorców A), do których zaliczone zostały dworce o najistotniejszym znaczeniu dla pozwanej spółki z uwagi na największą liczbę pasażerów kolei oraz na funkcję komercyjną dworca. Wśród dworców kategorii premium znalazł się Dworzec Główny we W.. Dodatkowo zważyć należy, że Dworzec Główny we W. w ostatnim okresie przeszedł modernizację, która sprawiła, iż dworzec ten uplasował się w kręgu najdroższych inwestycji pozwanej spółki. Nie budzi zatem wątpliwości fakt, iż pasażerowie oraz osoby korzystające z usług dworca (...) posiadały wyższe wymagania co do rzeczoności obiektu w porównaniu z innymi dworcami, które nie należą do kategorii premium oraz nie przeszły gruntownej renowacji w ostatnim czasie. Jest uzasadnione z punktu widzenia zasad prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego, iż w obiektach, które zostały wyremontowane, odnowione, odzyskały świetny wygląd i czystość każde uchybienie, nawet nieznaczne, razi osoby przebywające w tym obiekcie dużo bardziej, niż w obiektach, co do których zniszczenia czy zabrudzenia osoby te zdążyły niejako „przywyknąć”. Stąd też nie sposób porównywać kryteriów oceny Dworca Głównego we W. z dworcami, które nie były w ostatnich latach odnawiane i nie należą do kategorii premium oraz z dworcami, które, choć do kategorii premium należą, to jednak nie były w ostatnim czasie remontowane.

Ponadto wskazać należy, że po zmianie personalnej na stanowisku menadżera Dworca Głównego we W. od miesiąca stycznia 2015 r. ogólna procentowa ocena rzeczoności dworca wzrosła w stosunku do stanu uprzedniego, i utrzymywała się na wysokim poziomie. Jak przyznał sam powód w trakcie niniejszego procesu, w okresie po zwolnieniu powoda ze stanowiska menadżera dworca, audyty przeprowadzane były w dalszym ciągu przez E. P. na podstawie tej samej metodologii ocen co we wcześniejszym okresie. Z powyższego wynika jednoznacznie, iż powodem stosunkowo niskiej oceny Dworca Głównego we W. w okresie, gdy dworzec ten nadzorował powód, nie była osoba audytora czy sposób przeprowadzanej oceny ani nadmierny rygorizm oceniającego w stosunku do ocenianego obiektu, a faktyczny stan techniczny i poziom czystości na dworcu, który był adekwatnie odzwierciedlony w ocenie końcowej audytu. Wyższe oceny Dworca Głównego we W. nadzorowanego przez „nowego” menadżera wynikały m.in. z szybszej reakcji na

dostrzeżone uchybienia w stosunku do tempa usuwania uchybień za czasów nadzorowania Dworca przez powoda. Twierdzeniu powoda, jakoby podlegający mu dworzec, a tym samym jego praca była oceniana znacznie surowiej, przeczy zatem również fakt znacznej poprawy ocen (...) dworca po zwolnieniu powoda z pracy, w sytuacji braku informacji o zmianie menadżera u patrolującej osoby.

Podkreślić należy także, że na obiektywność przeprowadzanych audytów wpływ miał również fakt, iż Panel Satisfakcji Klienta składał się z osób pochodzących „z zewnątrz”, zatrudnianych przez pozwaną spółkę w oparciu o umowę zlecenia. Ponadto osoba audytora oraz data i godzina planowanego audytu nie były znane menadżerom dworców w celu zapobieżenia jakimkolwiek wpływom lub naciskom ze strony menadżerów na osoby audytujące.

Powyższe zasady przeprowadzania ocen przez Panel Satisfakcji Klienta były jednolite dla wszystkich ocenianych dworców, a tym samym – dla wszystkich menadżerów dworców, które podlegały ocenie.

Z zeznań wszystkich słuchanych w sprawie świadków spójnie i jednoznacznie wynika, iż audytorzy nie mieli negatywnego nastawienia dla Dworca Głównego we W., a przełożeni ich oraz przełożeni powoda nie posiadali wpływu na przebieg oceny oraz nie wywierali na audytorów nacisków, by dworzec ten oceniać surowiej i z nadmiernym rygoryzmem w porównaniu do pozostałych dworców. Każdy z kontrolerów miał za zadanie przede wszystkim wczuć się w rolę pasażera czy osoby korzystającej z usług dworca, a kontrola miała na celu podwyższenie komfortu osób, które stykały się z infrastrukturą (...). Nie ulega wątpliwości, że od obiektów odnowionych i wyremontowanych pasażerowie i osoby przebywające w danym obiekcie oczekują więcej, i każde uchybienie tworzy ogromny kontrast w porównaniu do całości obiektu, zatem swego rodzaju dyferencjacja, którą powód odbierał jako nadmierny rygoryzm i nierówne traktowanie, znajdowała swoje racjonalne uzasadnienie.

Odnosząc się do wskazanej przez powoda sytuacji, w której podczas telekonferencji pracodawca użył w stosunku do powoda sformułowań m.in. „osiągnęliście dno” czy „stoczyliście się” Sąd wskazuje, że takie zachowanie ze strony pracodawcy niewątpliwie uznać należy za naganne. W świetle zeznań świadka B. M. nie sposób jednak uznać omawianej sytuacji za okoliczność równoznaczną z nierównym traktowaniem powoda. Świadek wskazał bowiem, iż co prawda takie rozmowy nie są codziennością w pozwanej spółce, to jednak zdarza się, że pracodawca w podobny sposób wyrażał swoje niezadowolenie z pracy innych osób w stosunku do nich. Sąd podkreśla, iż zachowanie pracodawcy nie znajduje swojego usprawiedliwienia, jednakże nie może być ono uznane za przejaw nierównego traktowania bądź dyskryminacji powoda. Do zachowania pracodawcy nie doszło bowiem ze względu na żadną z indywidualnych cech powoda (brak dyskryminacji), powód nie był też traktowany inaczej niż inni pracownicy jednakowo wypełniający takie same obowiązki.

Podsumowując, mając na względzie przytoczone w treści niniejszego uzasadnienia orzeczenia Sądu Najwyższego, do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium. Oznacza to równocześnie, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuwzględniane za dyskryminujące. Jeżeli pracownik nie potrafi uprawdopodobnić nierównego traktowania (np. przez porównanie swojej sytuacji do sytuacji innych pracowników) ani nie podaje (nie powołuje) jakiegokolwiek niedozwolonego kryterium jako przyczyny nierównego traktowania, to nie jest możliwe przyjęcie, że dyskryminacja rzeczywiście miała miejsce. Naruszenie art. 11² KP daje zaś pracownikowi możliwość dochodzenia odszkodowania na zasadach ogólnych, o których mowa w Kodeksie cywilnym, ale tylko w razie ustalenia, że do „zwykłego” nierównego traktowania, nie noszącego znamion dyskryminacji, faktycznie doszło. Jak zaś ustalono w toku niniejszego postępowania, pracodawca nie dopuścił się względem powoda ani naruszenia zakazu dyskryminacji, ani naruszenia zasady równości pracowników, wyrażonej w art. 11² KP. Dokonywana przez audytorów ocena Dworca Głównego w świetle ocen pozostałych dworców pozwanej spółki była bowiem obiektywna i uzasadniona, a kryteria oceny sformalizowane i jednolite dla wszystkich dworców.

Mając powyższe na uwadze, roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie podstawą ustalenia przyjętego przez Sąd stanu faktycznego stały się uznane przez Sąd za w pełni wiarygodne zeznania świadków B. M., G. M. oraz E. P.. Sąd wziął pod uwagę, iż świadkowie B. M. i G. M. są pracownikami strony pozwanej, dlatego też oceny wiarygodności zeznań tych świadków Sąd dokonał ze szczególną rozważą i szczególnością. Spójność, logika, obszerność, wzajemne uzupełnianie się i korespondowanie zeznań świadków z zeznaniami innych świadków i z pozostałym materiałem dowodowym sprawy dowiodły, iż relacje tych świadków odzwierciedlają faktyczny przebieg zdarzeń. Wszyscy świadkowie zgodnie zeznali, że powód nie był dyskryminowany ani nierówno traktowany a ocena Dworca Głównego we W. nie była nadmiernie rygorystyczna. Świadkowie nie pozostawali skonfliktowani z powodem, zatem Sąd nie znalazł podstaw dla uznania, by świadkowie celowo składali zeznania niekorzystne dla powoda.

Odnośnie z kolei zeznań powoda Sąd uznał je za miarodajne jedynie w zakresie, w jakim pozostawały zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym sprawy. Wyjaśnienia powoda cechowały się bowiem, co zrozumiałe w tego typu sprawach, dużą dozą subiektywności i znacznym ładunkiem emocjonalnym.

Nadto Sąd oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy dał wiarę w całości przedstawionym w sprawie dowodom z dokumentów, jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich autentyczności i wiarygodności.

Mając powyższe na uwadze, należy wskazać, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie zarówno z uwagi na fakt, że powód nie wskazał „niedozwolonego kryterium dyskryminacyjnego”, jak również z uwagi na fakt, że nie wykazał samej dyskryminacji ani naruszenia zasady równości pracowników, o której mowa w art. 11² Kodeksu pracy.

Dlatego też w pkt I sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu.

W pkt II sentencji wyroku Sąd umorzył postępowanie w pozostałej części, a więc w części, w której powód domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego oraz niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Umorzenie postępowania w tej części nastąpiło na mocy art. 355 § 1 KPC z uwagi na cofnięcie przez powoda roszczenia ze skutkiem prawnym.

O kosztach procesu jak w pkt III sentencji wyroku Sąd orzekł mając na względzie zasadę odpowiedzialności stron za wynik procesu i na podstawie art. 98 k.p.c. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 1 860 zł ustalonej na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 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 (t.j. Dz. U. z 2013, nr 490). Na powyższą sumę składa się kwota 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej w zakresie roszczenia powoda o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz kwota 1 800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej w zakresie roszczeń odszkodowawczych powoda, które wyrażały się łączną kwotą 44 340,46 zł (zatem wartość przedmiotu sporu mieściła się w przedziale ustalonym w § 6 pkt 5 cytowanego rozporządzenia).

W punkcie IV sentencji wyroku Sąd nieuiszczone koszty sądowe zaliczył na rachunek Skarbu Państwa. Orzekając o powyższym Sąd oparł się o art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, zgodnie z którym kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Jako że powództwo podlegało oddaleniu, a tym samym strona pozwana wygrała proces, toteż nie było podstaw do odciążenia jej kosztami sądowymi, natomiast powód z mocy prawa był zwolniony z obowiązku poniesienia kosztów sądowych, zatem Sąd zaliczył je na rachunek Skarbu Państwa, nie znajdując podstaw do obciążenia nimi stron, o czym orzeczono jak w punkcie IV sentencji wyroku.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.