

# UZASADNIENIE

Pozwem z 25 marca 2013 r. przeciwko Bankowi (...) S.A. powód P. C. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika będącego adwokatem wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwanym, dopuszczenie powoda do pracy u pozwanego oraz o zasądzenie na rzecz powoda kwoty 29 217,31 zł wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 28 500 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację ze względu na wiek wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, nadto zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów (pozew – k. 2 i n.).

W odpowiedzi na pozew pismem z 27 maja 2013 r. pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika będącego radcą prawnym wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (onp – k. 38 i n.).

## **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód P. C. był zatrudniony w pozwanym Banku (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 kwietnia 2011 r. do 31 października 2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego specjalisty do spraw zabezpieczeń, ostatnio za wynagrodzeniem miesięcznym obliczonym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 10 996,25 zł. Powód był odpowiedzialny za analizę wniosków kredytowych i dokumentów pod kątem proponowanego przez klienta zabezpieczenia, ocenę i szacowanie wartości nieruchomości mającej być przedmiotem kredytowania i zabezpieczeniem kredytu na podstawie dostępnych baz i otrzymanych z sieci dokumentów i zdjęć, weryfikację operatów szacunkowych wykonanych przez rzeczoznawców majątkowych pod kątem zgodności z bankowymi regulacjami i wymaganiami, współdziałał w podejmowaniu decyzji kredytowej. Powód świadczył pracę w departamencie ryzyka kredytowego. W tym departamencie były dwa stanowiska starszego specjalisty do spraw zabezpieczeń. Na takim samym stanowisku w tym departamencie od 2007 r. była zatrudniona M. F.. W 2012 r. pozwany dokonał zmiany profilu swojej działalności i mając na uwadze konieczność przeprowadzenia zwolnień grupowych podpisał stosowne porozumienie z organizacjami związkowymi, w którym określono liczbę pracowników przewidzianych do zwolnienia, terminy oraz obszary, w których będą dokonywane zwolnienia i kryteria doboru do zwolnienia. Spośród około 1 000 pracowników w roku 2012 obecnie pozwany zatrudnia około 300 osób. Wśród kryteriów doboru do zwolnienia były likwidacja jednostki organizacyjnej, likwidacja stanowiska pracy związana ze zmniejszeniem zatrudnienia w jednostce w wyniku zmian organizacyjnych. W sytuacji wyboru stanowisk należało wziąć pod uwagę kompetencje, wiedzę, doświadczenie i sposób funkcjonowania zawodowego. Wszyscy pracownicy, wytypowani do zwolnienia podpisali porozumienia o rozwiązaniu umów o pracę. W departamencie ryzyka kredytowego pozwany zlikwidował jedno stanowisko starszego specjalisty do spraw zabezpieczeń i łącząc z dotychczasowym działem kredytów detalicznych utworzył zespół do spraw wycen. Obecnie zespół składa się z trzech osób, w tym kierownika. W opisie stanowisk pracowników poczynawszy od września 2012 r. brak już rozróżnienia w zakresie rodzajów nieruchomości. Dotychczas powód i M. F. zajmowali się zabezpieczeniami na nieruchomościach niemieszaniowych, obecnie z opisu stanowiska M. F. wynika, że zakres jej obowiązków zmienił się w stosunku do dotychczasowych. Obecnie wchodzące w skład zespołu (...) – K. mają tożsame zakresy obowiązków. Z tym, że faktycznie M. F. w dalszym ciągu zajmuje się zabezpieczeniami kredytów komercyjnych, natomiast D. K. obsługuje kredyty detaliczne i jedynie incydentalnie w razie potrzeby zastępuje M. F. ich kierownikiem jest K. K. (2).

Pozwany z uwagi na związaną z reorganizacją redukcją zatrudnienia zaproponował powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron w związku z likwidacją jego stanowiska pracy. Powód propozycję przyjął i strony podpisały porozumienie 13 sierpnia 2012 r. W związku z porozumieniem pozwany wypłacił powodowi świadczenie w postaci odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz dodatkowe wynagrodzenie, wynikające z umowy stron. Pismem z 2 października 2012 r. powód powołując się na działanie pod wpływem błędu, złożył pozwanemu oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli zawartego w podpisanym porozumieniu. Celem wyjaśnienia wątpliwości powoda w dniu 8 października 2012 r. odbyło się spotkanie z powodem w siedzibie pozwanego, w którym ze strony pozwanego uczestniczyli P. S., J. W. (1) i Ż. S.

(świadczenie pracy – a.o. cz. C, zaświadczenie – k. 56, a.o. cz. B – umowy o pracę, opis stanowiska pracy – karty nienumerowane, kopie umów o pracę – k. 15, k. 16, k. 17, zeznania świadków: J. W. (2) – k. 131-132, Ż. S. – k. 132-134, M. F. – k. 155-156, zeznania powoda – k. 145-146, kopia porozumienia stron – k. 23-25, kopia pisma z 2.10.2012 r. – k. 20, kopia notatki z 8 października 2012 r. – k. 63, kopie umów o pracę pomiędzy pozwanym a M. F., D. H. – K. i K. K. (2) – k. 69-71, opisy stanowisk pracy – k. 72-76). W trakcie wykonywania obowiązków służbowych powód korzystał z samochodu dla celów zawodowych, dlatego w 2012 otrzymał stosowne skierowanie na badanie i miał obowiązek złożyć zaświadczenie od lekarza medycyny pracy. Obowiązek ten dotyczył wszystkich pracowników w podobnej sytuacji, a treść zaświadczenia mogła mieć znaczenie dla stosunku pracy tylko o tyle, że w sytuacji medycznego zakazu prowadzenia pojazdów mechanicznych z obowiązków zawodowych pracownika należało wyłączyć te, które wiązały się z koniecznością prowadzenia samochodu (zeznania świadka T. N. – k. 134-135).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej przywołanych dowodów z dokumentów oraz kopii dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron i Sąd nie znalazł podstaw, aby z urzędu zakwestionować ich wiarygodność dlatego stanowią wiarygodną podstawę dla poczynienia ustaleń faktycznych w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia. Sąd oparł się ponadto na zeznaniach świadków J. W. (2) (k. 131-132), Ż. S. (k. 132-134), M. F. (k. 155-156), T. N. (k. 134-135). Sąd obdarzył walorem wiarygodności zeznania świadków, ponieważ świadkowie złożyli zeznania w sposób szczerzy. Co do treści zeznania świadków pozostają logicznie spójne, wzajemnie się uzupełniają i korelują z dowodami z dokumentów. W całości dając jasny obraz sytuacji faktycznej w zakresie niezbędnym dla oceny roszczeń powoda celem rozstrzygnięcia sprawy. Zeznaniami powoda Sąd dał wiarę jedynie w części, to jest w takim zakresie, w jakim zeznania powoda znajdują potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Nie zasługują zatem na wiarę twierdzenia powoda o wprowadzeniu go w błąd przez pozwanego w przedmiocie likwidacji stanowiska pracy powoda i zatrudnieniu w jego miejsce nowego pracownika.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

W kwestii roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami wskazać należy, że zgodnie z normą art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Za uznaniem istnienia interesu prawnego przemawia okoliczność, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc spór już istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości.

W wyroku z 15 marca 2002 r., II CKN 919/99, Lex nr 54376, Sąd Najwyższy wyjaśnił i poglądy ten w pełni podziela, Sąd orzekający w niniejszej sprawie, że skuteczne powołanie się na interes prawny wymaga od powoda wykazania, iż oczekiwane rozstrzygnięcie wywoła takie skutki w stosunkach między stronami, w następstwie, których ich sytuacja prawna zostanie określona jednoznacznie i tym samym wyeliminowane zostanie, wynikające z błędnego przekonania co do przysługiwania powodowi określonych uprawnień, ryzyko naruszenia w przyszłości jego praw. W przypadku, gdy dojdzie już do naruszenia prawa, w związku z którym powodowi służy roszczenie o świadczenie (danie, czynienie, zaniechanie, znoszenie), wyłączona jest możliwość skutecznego wystąpienia z powództwem o ustalenie, skoro sfera podlegająca ochronie jest w takiej sytuacji szersza, a rozstrzygnięcie o różnicy zdań w stanowiskach stron nabiera charakteru przesłankowego (zob. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2004 r., II CK 125/03, OSP 2005, z. 2, poz. 23, uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1993 r., III CZP 171/93, OSNCP 1994, nr 7-8, poz. 149 i uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 1995 r., III CZP 179/94, OSNCP 1995, nr 5, poz. 76).

W niniejszej sprawie powód nie powołał i nie wykazał tak rozumianego interesu prawnego, lecz wystąpił z dalej idącym roszczeniem o świadczenie, formułując je jako żądanie dopuszczenia do pracy, w sytuacji, gdy złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powołując się na fakt działania pod wpływem błędu zawinonego przez pozwaną.

Celem rozstrzygnięcia sporu należało zatem rozstrzygnąć o skuteczności uchylenia się przez powoda od oświadczenia woli złożonego pozwanej w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę z 13 sierpnia 2012 r. (k. 23-25).

Zgodnie z normą art. 84 Kodeksu cywilnego (w związku z art. 300 k.p.) w razie błędu, co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Przy tym, można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). Dokonanie czynności prawnej pod wpływem błędu nie skutkuje jej nieważnością, w tej sytuacji ustawa przewiduje jedynie wzruszalność takiej czynności. Zgodnie z art. 88 § 1 i § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie, przy tym uprawnienie do uchylenia się wygasa: w razie błędu – z upływem roku od jego wykrycia, a w razie groźby – z upływem roku od chwili, kiedy stan obawy ustał. Warunkiem skuteczności oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu jest istnienie błędu, wywołanego przez drugą stronę lub posiadanie wiedzy o błędzie lub możliwość łatwego zauważenia błędu.

W okolicznościach niniejszej sprawy powód złożył pozwanej oświadczenie w terminie przewidzianym przez Kodeks cywilny, lecz nie wykazał istnienia błędu, o jakim mowa w art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p. W świetle dowodów zawnioskowanych i przeprowadzonych w niniejszej sprawie nieprawdziwe okazały się twierdzenia powoda o tym, że jego stanowisko pracy nie zostało zlikwidowane, a pozwany na jego miejsce pracy zatrudnił dodatkowo dwie nowe osoby D. H.-K. i K. K. (2). Z tego względu roszczenie powoda o dopuszczenie go do pracy u pozwanego podlega oddaleniu, jako niezasadne, ponieważ stosunek pracy pomiędzy stronami został rozwiązany z godnie z prawem. W konsekwencji oddaleniu podlega także roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania w gotowości do pracy.

Odnośnie roszczenia powoda o odszkodowanie za dyskryminację ze względu na wiek, wskazać należy, że norma art. 11<sup>2</sup> k.p. stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Zgodnie z przepisem art. 11<sup>3</sup> k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich „inność” (odrębność, odmienność) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uznanych za dyskryminujące.

Zasada ta została rozwinięta w przepisie art. 18<sup>3a</sup> i następnym. Norma art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. stanowi, że 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. W myśl normy § 2 tego przepisu równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Zgodnie z normą art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.,

którego skutkiem jest niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą.

Przywołane wyżej normy Kodeksu pracy statuują dwie odrębne zasady: niedyskryminacji – równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3a</sup> k.p.) i równych praw – równego traktowania pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki (art. 11<sup>2</sup> k.p.).

W wyroku z dnia 2 października 2012 r. Sąd Najwyższy wskazał, że „których sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18<sup>3b</sup> § 1 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie – jeżeli faktycznie nastąpiło – było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika” (II PK 82/12). Sąd rozstrzygający w niniejszej sprawie przyjmuje i podziela ten pogląd, uznając, iż ma on zastosowanie także w kwestii uregulowania innych, niż wynagrodzenie warunków zatrudnienia. Nie mniej jednak w niniejszej sprawie powód nie wskazał i nie wykazał, aby z jakiegokolwiek powodu, w tym w szczególności ze względu na wiek był traktowany w sposób odmienny (mniej korzystny) od pozostałych pracowników. Z tego względu roszczenie odszkodowawcze w tym zakresie podlega oddaleniu.

Wskazać należy, że powód rozwiązał stosunek pracy drodze porozumienia, z uwagi na redukcję zatrudnienia i likwidację stanowiska pracy, co jak wskazano wyżej okazało się prawdziwym powodem zawarcia porozumienia. Brak zatem jakichkolwiek podstaw do badania przyczyn, dla których przedmiotowe porozumienie zaproponowano powodowi, a nie innemu pracownikowi.

O kosztach Sąd orzekł zgodnie z art. 98 k.p.c. mając na uwadze wynik procesu, który powód przegrał w całości, dlatego Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2 760 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, ustalając wysokość na podstawie przepisów § 6 pkt 6 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 i § 11 ust. 1 pkt 1 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 (jt. Dz. U. r. 2013, poz. 490).