

Sygn. akt IV P 56/16

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 września 2016 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Agnieszka Gowin, Marta Seremak

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 2 września 2016 r. w Puławach

sprawy z powództwa S. G.

przeciwko U. M. w R.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

I. zasądza od pozwanego U. M. w R. na rzecz S. G. kwotę 20.580,00 zł (dwadzieścia tysięcy pięćset osiemdziesiąt złotych) z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od 22 marca 2016 r. do dnia zapłaty;

II. oddala powództwo w pozostałej części;

III. zasądza od pozwanego U. M. w R. na rzecz S. G. kwotę 3.600,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 22 marca 2016r. powódka S. G. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego U. M. w R. kwoty 35.500,00 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 18^(3d) kp w zw. z art. 18^(3b) §1 lit.b kp, podnosząc, że od 1 stycznia 2013r., decyzją burmistrza R. J. G. pracownicy U. M. w R. otrzymali podwyżki wynagrodzeń z wyjątkiem dwóch pracowników, którzy osiągnęli wiek emerytalny, w tym powódki, a takie postępowanie Burmistrza stanowi bezpośrednią dyskryminację tych pracowników ze względu na wiek.

Pozwany U. M. w R. powództwa nie uznawał i wnosil o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka S. G. zatrudniona była w pozwanym U. M. w R. od dnia 24 marca 1999r. na stanowisku kasjera (k.7). Powódka ma średnie wykształcenie (bezsporne).

Od dnia 1 marca 2009r. wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 2.760 zł, w tym wynagrodzenie zasadnicze wg XI kategorii zaszerogowania w wysokości 2.300 zł i dodatek stażowy w wysokości 20% tj. 460zł (k.8).

Burmistrz R., decyzją z dnia 27 marca 2013r., przyznał pracownikom U. M. w R. od dnia 1 stycznia 2013r. podwyżki wynagrodzenia zasadniczego (zeznania świadka D. B., bezsporne). Wtedy zatrudnionych w Urzędzie było 61 pracowników i podwyżek nie otrzymało 7 pracowników, w tym 5 osób, które osiągnęły wiek emerytalny tj. powódka,

Z. P., H. P., E. R. i B. G. oraz 2 osoby, które nie osiągnęły wieku emerytalnego tj. G. C. i K. G. (informacja k.68). G. C. i K. G. w dacie przyznawania podwyżek przebywały na długotrwałych zwolnieniach lekarskich (informacja pełn. powódki niekwestionowana przez stronę pozwaną k.73-75). Maksymalna kwota podwyżki wynagrodzenia zasadniczego wynosiła 400 zł i otrzymało taką podwyżkę 18 osób, 14 osób otrzymało podwyżkę w wysokości 350 zł, 6 osób w wysokości 300 zł, 4 w wysokości 250 zł, 1 pracownik w wysokości 200 zł, 3 osoby w wysokości 150 zł, 5 osób w wysokości 100 zł i 2 osoby w wysokości 60 zł (informacja pozwanego k.17).

Stanowisko pracy powódki przypisane było do Wydziału (...), w którym zatrudnionych było (w dacie przyznawania podwyżek) 15 osób, łącznie z powódką (informacja k.69). 6 osób z tego Wydziału tj. Skarbnik i kierownik oraz 3 inspektorów i powódka ,zatrudniona jako kasjer, nie otrzymało podwyżki, zaś podwyżkę w wysokości 400 zł otrzymały 4 osoby. tj. 2 zatrudnione na stanowiskach inspektorów z kategorią zaszeregowania XV, wyższym wykształceniem, stażem pracy 18 lat i 11 lat, inspektor z kategorią zaszeregowania XV, średnim wykształceniem, stażem pracy 35 lat i młodszy referent z kategorią zaszeregowania VIII, wyższym wykształceniem, bez stażu pracy. Podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego wysokości 350 zł otrzymało 5 osób zatrudnionych na stanowiskach inspektorów, w tym 3 osoby z wyższym wykształceniem, stażem pracy 7 lat, 41 lat i 23 lata, z kategorią zaszeregowania X i XV oraz 2 osoby ze średnim wykształceniem , stażem pracy 28 lat i 42 lata, z kategorią zaszeregowania XV(wykaz k.69-70). Powódka na dzień przyznawania podwyżek posiadała staż pracy 39 lat (informacja k.69).

Stanowisko pracy powódki kasjera w strukturze organizacyjnej U. M. było jedno aż do 1 lipca 2013r., kiedy to Burmistrz R. wprowadził nowy Regulamin Organizacyjny (...) i w strukturze zatrudnienia pracowników w Urzędzie były 2 etaty urzędnicze kasjera (Regulamin organizacyjny k.25-53). Na stanowiskach tych zatrudnione były powódka i A. F. (Porozumienie k.23, zeznaniach świadków: D. B. k.62-62v i B. W. (1) k.62v-63).

W roku 2013 powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od 30.10. do 31.10. (informacja k.86).

Pozwany wypłacił powódce dodatkowe wynagrodzenie roczne za rok 2013 w wysokości 2.802,17 zł (informacja k.84,85).

W roku 2014 i 2015 powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich w okresach: od 29.01.do 31.01., od 3.02. do 14.02, od 17.02. do 31.07., od 4.08.do 22.08. i nieprzerwanie od dnia 25.08.2014r. do 22.02.2015 (informacja k.86).

W okresie od 23 lutego 2015r. do 4 stycznia 2016r. powódka nie pracowała z uwagi na to, iż Burmistrz R. z dniem 23 lutego 2015r. rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika w trybie art. 53§ 1 pkt1 lit b kp, a powódka odwołała się od tej decyzji pracodawcy i tutaj sąd w wyroku z dnia 14 sierpnia 2015r. oddalił żądanie powódki przywrócenia jej do pracy w pozwanym Urzędzie na poprzednie warunki pracy i płacy i zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie z nią umowy w wysokości 8.280 zł, a pozwany wypłacił powódce tę kwotę (bezsporne).

W momencie rozwiązania stosunku pracy pozwany pracodawca wypłacił powódce ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 4.862,91 zł i odprawę emerytalną w wysokości 16.560 zł (informacja k.84,85).

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 16 grudnia 2015r., przywrócił powódkę do pracy w pozwanym U. M. na poprzednich warunkach (bezsporne).

Powódka wróciła do pracy w dniu 5 stycznia 2016r. i w dniu 20 stycznia 2016r. wręczono jej pismo zawierające oświadczenie woli Burmistrza R. o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i zobowiązano ją do wykorzystania w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego oraz zwolniono ją z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (bezsporne).

W okresie od 28.01.2016 do 29 .01.2016r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim (informacja k.86).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 30 kwietnia 2016r. (bezsporne).

Średnie wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 2.760 zł (k.20).

W dniu 2 maja 2016r. pozwany Urząd przelał na konto powódki kwotę tytułem odprawy na podstawie art. 10 ust1 w zw. z art. 8 ust1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (k.89,90,91).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty, wykazy, informacje i wyliczenia złożone przez strony, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Także i sąd oparł swoje ustalenia na zeznaniach świadków: D. B. (k.62-62v) i B. W. (1) (k.62v-63), jako że zeznania te zgodne są z dokumentami i informacjami złożonymi do akt sprawy i nie są kwestionowane przez żadną ze stron. Zatem zeznania te sąd obdarzył wiarą w całości.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego U. M. w R. odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} kp, który to przepis stanowi, iż osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów - co do zasady, zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, iż prawo do równego traktowania - art. 32 ust. 1 i niedyskryminującego traktowania - art. 32 ust. 2 znajduje swoje podstawy w Konstytucji RP, która ustanawia generalny zakaz dyskryminowania w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Zasada równości nakazuje identyczne traktowanie wszystkich adresatów norm prawnych znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji prawnej bądź faktycznej. Dyskryminacja może przybierać postać nieuzasadnionego nierównego traktowania w zakresie warunków pracy, ale w przypadku tego zakazu nierówność musi być wywołana konkretną przyczyną, którą przepisy prawa uznają nie tylko za niedozwoloną, lecz i szczególnie naganną. Dyskryminacja ma więc swoją przyczynę o podłożu nawiązującym do cech osobowych. Są pośród nich wymienione takie, które są przyrodzone człowiekowi, na przykład wiek, płeć czy rasa, jak i te, które zostały nabyte na przykład poprzez aktywność związkową czy wybór określonego wyznania. Dlatego dyskryminację uznaje się za kwalifikowane negatywne zachowanie, które jest deliktem prawa pracy.

Zgodnie z treścią art. 18^{3a} kp, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunków 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 albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza – w myśl art18^{3a} §2 kp niedyskryminowanie pracownika w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w §1. W myśl art. 18^{3b} §1 kp, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art18^{3a} §1 kp, którego skutkiem jest, w szczególności min. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenie za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą. Naruszenie zasady równego traktowania w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. może przybrać postać dyskryminacji bezpośredniej lub dyskryminacji pośredniej. Stosownie do art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminacja bezpośrednia polega na tym, że pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy zaś i zgodnie z § 4, dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione

ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Dalej ustawodawca stanowi w art. 18^{3c} § 1 kp, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. § 2 tegoż przepisu stanowi, iż wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna a § 3, że pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

W tym miejscu, należy w ocenie sądu, wskazać stanowisko zajmowane przez Sąd Najwyższy w sprawie interpretacji cytowanych wyżej przepisów kodeksu pracy, które to orzecznictwo, sąd rozpoznający sprawę w całości podziela. I tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2011 r. w sprawie I PK 231/10 zawiera tezę- Nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych zawsze stanowi naruszenie równego traktowania i dyskryminację. Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być bowiem usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną. Dyskryminacją jest nierówne traktowanie, spowodowane zakazanym kryterium, pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (LEX nr 848132). Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być bowiem usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną. Wynika to z utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003, nr 23, poz. 571, z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005, nr 13, poz. 185, z dnia 9 lutego 2006 r., OSNP 2008, nr 11-12, poz. 159, z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 311, uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNP 2002, nr 12, poz. 284). W tej kwestii można więc stwierdzić, że zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników należących do tej samej grupy, wyróżnionej ze względu na posiadanie przez nich wspólnej cechy lub właściwości, nie stanowi dyskryminacji, w rozumieniu art. 18^{3a} § 3 k.p., jeżeli nie zostało spowodowane niedozwolonym przez ustawę kryterium.

Jednak należy wyraźnie podkreślić, że dyskryminacją jest nierówne traktowanie, spowodowane zakazanym kryterium, pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 661/99). Pogląd powyższy jest oparty na przepisie art. 18^{3a} § 3 k.p., który stanowi o definicji dyskryminacji bezpośredniej. Zachodzić ona może w przypadku mniej korzystnego traktowania pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji. Tak więc Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach przyjmował, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości, co pracownik wynagradzany korzystniej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 97/06). Ten z kolei pogląd wynika wprost z przepisu art. 18^{3c} § 1 k.p. W konsekwencji, zgodnie z art. 18^{3b} § 1 in fine, w razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników, wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98). Także w wyroku z dnia 7 kwietnia 2011 r. w sprawie I PK 232/10, Sąd Najwyższy podnosi, iż możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Musi jednak wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację. Dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relewantną - wyroki Sądu Najwyższego z 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; z 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 486; z 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34; z 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, Lex nr 272551; z 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwała z 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284).

Mając na uwadze powyższe orzecznictwo Sądu Najwyższego, które tut. sąd w całości podziela, uznać należy, iż możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie ich zatrudnienia, w tym i wynagradzania. Musi jednak wynikać to z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację.

Przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji zwalnia pracownika z obowiązku udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Pracownik powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (wyrok Sądu Najwyższego z 24 maja 2005 r., II PK 33/05 oraz z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 i z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98).

Przenosząc powyższe na realia przedmiotowej sprawy, trzeba stwierdzić, że powódka dochodząc zasądzenia na jej rzecz odszkodowania z tytułu naruszenia przez pozwanego pracodawcę zakazu dyskryminacji w zakresie wynagradzania za pracę powinna uprawdopodobnić, że była w gorszej sytuacji od innych pracowników (...) znajdujących się w porównywalnej sytuacji, a U. M. w R. powinien wykazać, że różnicując od 1 stycznia 2013r. sytuację zarobkową powódki w porównaniu z większością pracowników (...), kierował się racjonalnymi kryteriami owej dyferencjacji.

Powódka domagając się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za stosowaną wobec niej przez pracodawcę dyskryminację, polegającą na nierównym traktowaniu jej w zatrudnieniu podnosiła, iż ówczesny Burmistrz R. J. G., pomijając ją przy przyznawaniu podwyżek wynagrodzenia zasadniczego od 1 stycznia 2013r. pracownikom U. M. w R., dopuścił się wobec niej bezpośredniej dyskryminacji ze względu na wiek.

Bezspornym w sprawie jest, że faktycznie Burmistrz R. przyznał od 1 stycznia 2013r. 54 osobom spośród 61 pracowników U. M. w R. podwyżki wynagrodzenia zasadniczego, przy czym rozpiętość tych podwyżek wynosiła od 60 zł (2 osoby) do 400 zł (18 osób), a podwyżka ta miała także wpływ na wysokość dodatku stażowego tych pracowników. Faktem też jest, iż z 61 pracowników (...) podwyżek nie otrzymało 7 pracowników, w tym 5 osób, które osiągnęły wiek emerytalny tj. powódka, Z. P., H. P., E. R. i B. G.. oraz 2 osoby, które nie osiągnęły wieku emerytalnego tj. G. C. i K. G. ale w dacie przyznawania podwyżek przebywały na długotrwałych zwolnieniach lekarskich. Poza sporem jest, że powódka pracowała w Wydziale (...), w którym zatrudnionych było 15 osób i to 6 osób z tego Wydziału znalazło się w 7-osobowej grupie , która nie otrzymała podwyżki, z tym, że powódka, Z. P., H. P., E. R. i B. G. są to osoby, które w dacie przyznawania podwyżek posiadały uprawnienia emerytalne, a K. G. przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

Zatem, jak wynika z powyższych danych, skoro spośród 7 osób, które nie zostały objęte przedmiotową podwyżką, 5 osób posiadało wtedy – na dzień 1 stycznia 2013r. uprawnienia emerytalne, to niewątpliwie, nie może to być przypadek, tylko fakt posiadania uprawnień emerytalnych przez danego pracownika Urzędu wykluczał takiego pracownika z grona osób, które miały zostać objęte regulacją wynagrodzeń o charakterze zdecydowanie powszechnym. Pozwany nie wskazał iżby jakikolwiek pracownik Urzędu, posiadający w dniu 1 stycznia 2013r. uprawnienia emerytalne, został objęty podwyżką od 1 stycznia 2013r.

Wobec tego uznać należy- jak już wyżej podniesiono, iż posiadanie uprawnień emerytalnych przez pracownika Urzędu, które to uprawnienia związane są przecież ściśle z cechą osobową przyrodzoną człowiekowi- wiekiem, było niejako kryterium wykluczającym danego pracownika z grona pracowników Urzędu otrzymujących podwyżki.

Oczywiście wynagrodzenie powódki, jak też i z pewnością każdego z tych pracowników – emerytów, mimo tego, że nie zostało podwyższone od 1 stycznia 2013r., mieściło się w „widelkach” ich kategorii zaszerogowania; niemniej jednak skoro pracodawca w sposób powszechny- generalny - jak to zeznała świadek D. B., podniósł pracownikom (...) wynagrodzenia zasadnicze, a powódce (i innym pracownikom posiadającym uprawnienia emerytalne) nie podwyższył wynagrodzenia, to oczywiście jej wynagrodzenie od 1 stycznia 2013r. było ukształtowane mniej korzystnie niż

wynagrodzenie innych pracowników (...), bo mniejsze o kwotę podwyżki. W dniu 1 stycznia 2013r. w pozwanym Urzędzie było tylko jedno stanowisko kasjera zajmowane przez powódkę, a więc wynagrodzenia powódki wprost nie można porównać do wynagrodzenia innego pracownika wykonującego jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, lecz nie chodzi w tym konkretnym przypadku, iż praca na stanowisku kasjera została przez pracodawcę niejako wyceniona finansowo niekorzystnie w stosunku do pracy innych pracowników, tylko chodzi o to, że od 1 stycznia 2013r., bez względu na to kto jakie stanowisko pracy w pozwanym Urzędzie zajmował, to otrzymał podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego. Jak wynika z danych przedstawionych przez pozwanego pracodawcę maksymalna kwota podwyżki wynagrodzenia zasadniczego wynosiła 400 zł i otrzymało taką podwyżkę 18 osób, 14 osób otrzymało podwyżkę w wysokości 350 zł, 6 osób w wysokości 300 zł, 4 w wysokości 250 zł, 1 pracownik w wysokości 200 zł, 3 osoby w wysokości 150 zł, 5 osób w wysokości 100 zł i 2 osoby w wysokości 60 zł.

Reasumując więc, zdaniem sądu, powódka udowodniła i to tylko na podstawie danych liczbowych, iż jej wynagrodzenie od 1 stycznia 2013r. na skutek nieprzyznania jej od tego dnia podwyżki wynagrodzenia zasadniczego zostało ukształtowane mniej korzystnie niż wynagrodzenie każdego innego pracownika Urzędu, który nie posiadał na dzień przyznawania podwyżek uprawnień do świadczeń emerytalnych.

Art. 18^(3b) § 1kp stanowi, iż w razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników, wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami i zdaniem sądu, pozwany pracodawca w toku procesu tego nie udowodnił. Pozwany Urząd bowiem twierdzi, iż przyczyną nieprzyznania powódce podwyżki od 1 stycznia 2013r. było zmniejszenie zakresu czynności wykonywanych na stanowisku kasjera w związku z wprowadzeniem czytników, dzięki czemu znacznie zmniejszyła się liczba wypisywanych ręcznie kwitariuszy potwierdzających dokonanie wpłaty. Nadto – jak twierdzi pozwany w treści odpowiedzi na pozew, nieprzyznanie powódce podwyżki związane było też z wykonywaniem przez nią pracy poniżej oczekiwań pracodawcy, bo powódka, po wprowadzeniu czytników popełniała błędy, zdarzało się przesuwanie przez nią czytnika po tym samym kodzie dwa razy, co powodowało przesyłanie błędnych danych do księgowości, a nadto przed wprowadzeniem czytników, powódka pracowała wolno, w związku z czym pracodawca zmuszony był zlecać wykonywanie prac innym pracownikom. Okoliczności te jednak nie zostały wykazane dowodami, pozostają więc absolutnie gołosłowne. Przedstawione zaś przez pozwanego pracodawcę dowody nie pozwalają na uznanie, iż to właśnie obiektywne istniejące w dacie 1 stycznia 2013r. przyczyny legły u podstaw decyzji Burmistrza, iżby powódce nie przyznać podwyżki wynagrodzenia. Jak wynika z zebranego materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań świadków D. B. i B. W. (1) (k.62v-63), faktycznie od dnia 1 lipca 2013r. utworzona została w Urzędzie druga kasa, lecz związane to było z nowymi zadaniami przypisanymi Urzędowi. Jednakże przecież na dzień przyznawania podwyżek, czyli na dzień 1 stycznia 2013r., to drugie stanowisko pracy nie było jeszcze utworzone i nawet jeżeli planowane było już wtedy utworzenie tego drugiego stanowiska pracy z dniem wejście w życie „ustawy śmieciowej”, to na dzień przyznawania podwyżek ten fakt absolutnie nie mógł mieć znaczenia i przełożenia na decyzję Burmistrza o nieprzyznaniu powódce z tej przyczyny podwyżki. Także i fakt podnoszony przez stronę pozwaną, iż do pracy powódki były zastrzeżenia, bo powódka pracowała wolno, a po wprowadzeniu czytników robiła błędy. Świadek B. W. (1), dopiero od 2 kwietnia 2013r. była przełożoną dla powódki, a więc nie miała ona wiedzy na temat wykonywania przez powódkę pracy przed dniem podjęcia decyzji o nieprzyznaniu jej podwyżki. Świadek ta jednak zeznała, że wprawdzie na początku po wprowadzeniu czytników, zdarzały się w pracy powódki błędy, to jednak później wszystko się zgadzało a tylko były sporadyczne błędy. Zatem zeznania tego świadka absolutnie nie potwierdziły stanowiska strony pozwanej, iż wykonywanie przez powódkę pracy mogli być przyczyną decyzji o nieprzyznaniu powódce podwyżki. Powódka przedstawiła arkusze okresowej oceny pracownika samorządowego z 2010 i 2011r (k.55-60), z których to ocen wynika, że ówczesna przełożona E. R. nie miała zastrzeżeń do wykonywania przez powódkę pracy, nie proponowała podjęcia działań doskonalących umiejętności powódki celem lepszego wykonywania przez nią zadań.

Zatem pozwany absolutnie w toku procesu nie wykazał, iżby to właśnie okoliczności leżące niejako po stronie pracownika – wykonywanie pracy poniżej oczekiwań pracodawcy, a także fakt ugodzenia drugiej kasy (od 1 lipca 2013r.) i wprowadzenie czytników miały być przyczynami podjęcia przez ówczesnego Burmistrza decyzji o nieobjęciu powódki podwyżką wynagrodzenia od 1 stycznia 2013r., która to podwyżka miała w Urzędzie charakter

generalny i powszechny. Wobec tego uznać należy, że pracodawca nie udowodnił, iż nieprzyznanie powódce podwyżki wynagrodzenia zasadniczego, czym zróżnicowana została na niekorzyść jej sytuacja prawna w stosunku do innych pracowników Urzędu, wynikało z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację. Nie narusza bowiem zasady równości tylko usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relewantną).

Reasumując, w ocenie sądu, pracodawca tak niekorzystnie kształtując wynagrodzenie powódki od dnia 1 stycznia 2013r. poprzez nieprzyznanie jej podwyżki wynagrodzenia zasadniczego, która to podwyżka miała charakter powszechny, bo objęła wszystkich pracowników pozwanego Urzędu, poza osobami pobierającymi- z uwagi także na wiek, świadczenia emerytalne i 2 osobami przebywającymi na długotrwałych zwolnieniach lekarskich, dopuścił się naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co w ocenie sądu skutkuje uznaniem, że powódka ma rację domagając się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania na podstawie art. 18^{3d}, który to przepis stanowi, iż osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Powódka bowiem, mając tak niekorzystnie ukształtowane wynagrodzenie od 1 stycznia 2013r. w stosunku do wynagrodzeń zdecydowanej większości pracowników pozwanego Urzędu, niewątpliwie poniosła szkodę. W tym miejscu należy też odnieść się do sprawy charakteru odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p i w ogóle definicji szkody. Zasadniczą funkcją tego odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej. Tak przyjął SN w tezie 1 wyroku z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98, stwierdzając, że pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym. Odszkodowania przewidziane w art. 18^{3d} k.p. powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego - według przyjętej w Polsce nomenklatury - zadośćuczynieniem za krzywdę. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Ciężar dowodu wysokości należnego odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. spoczywa na powodzie (art. 6 i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość, należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego - według przyjętej w Polsce nomenklatury - zadośćuczynieniem za krzywdę.

Zasadniczym kryterium ustalania odszkodowania za uszczerbek majątkowy jest wysokość szkody, którą - w rozpoznawanej sprawie, jest mniejsze wynagrodzenie zasadnicze powódki od dnia 1 stycznia 2013r., a tym samym mniejsza wysokość dodatku stażowego, które to wynagrodzenie wypłacane było co miesiąc. W związku zaś z tym, że powódka miała niepodwyższone wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy, to także i świadczenia wypłacone jej przez pracodawcę liczone od kwoty miesięcznego wynagrodzenia zostały jej wypłacane w mniejszej wysokości. Zatem uznać należy, że doszło do utraty przez powódkę korzyści związanej w nieotrzymywaniem przez nią wynagrodzenia zasadniczego w podwyższonej wysokości (art. 361 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Drugim kryterium ustalania odszkodowania, zaistniałym niewątpliwie w przedmiotowej sprawie, jest normalny związek przyczynowy (art. 361 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) pomiędzy bezprawnym – jak wyżej ustalono, działaniem pozwanego pracodawcy, ustalającym w tak niekorzystny sposób wysokość wynagrodzenia zasadniczego powódki od dnia 1 stycznia 2013r., a faktem wystąpienia szkody majątkowej, bo powódka poprzez takie bezprawne działania ówczesnego Burmistrza, poniosła niewątpliwie szkodę.

Ciężar dowodu wysokości należnego odszkodowania, wyznaczonego przez te dwa kryteria, jak to już wyżej podniesiono, spoczywa na powodzie (art. 6 i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W przedmiotowej sprawie, powódka domagając się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w wysokości 35,500 zł podnosiła, iż na tę kwotę składa się kwota podwyżki wynagrodzenia zasadniczego, jaką jej zdaniem, powinna otrzymać tj. 400 zł plus dodatek stażowy w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego, czyli miesięczne łącznie 480 zł przemnożona przez okres jej pracy od dnia 1 stycznia 2013r. wraz z ustawowymi odsetkami, a także wielokrotność kwoty 480 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczona od kwot, które powódka otrzymała od pracodawcy tj. trzynastej pensji za rok 2013, odprawy emerytalnej, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Nadto, według powódki, na dochodzoną kwotę odszkodowania składa się kwota 4400 zł, w związku z otrzymywanym przez nią niższym świadczeniem emerytalnym niż gdyby, tak jak pozostali pracownicy Urzędu, otrzymała od 1 stycznia 2013r. podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego.

Jak już wyżej podniesiono, wynagrodzenia powódki zatrudnionej w na stanowisku kasjera wprost nie można porównać do wynagrodzenia innego pracownika wykonującego jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, lecz nie chodzi w tym konkretnym przypadku o to, iż praca powódki na stanowisku kasjera została przez pracodawcę mniej korzystnie niejako wyceniona w stosunku do pracy innych pracowników, tylko chodzi o to, że od 1 stycznia 2013r., bez względu na to kto jakie stanowisko pracy w pozwanym Urzędzie zajmował, to otrzymał podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego, przy czym maksymalna kwota podwyżki wynagrodzenia zasadniczego wynosiła 400 zł i otrzymało taką podwyżkę 18 osób, 14 osób otrzymało podwyżkę w wysokości 350 zł, 6 osób w wysokości 300 zł, 4 w wysokości 250 zł, 1 pracownik w wysokości 200 zł, 3 osoby w wysokości 150 zł, 5 osób w wysokości 100 zł i 2 osoby w wysokości 60 zł. Zdaniem sądu, skoro powódka pracowała w Wydziale (...), to jeżeli chodzi o wysokość przyznanych podwyżek odnieść należy się do pracowników tego Wydziału. Jak wynika z danych podanych przez pracodawcę, podwyżkę w wysokości 400 zł otrzymały 4 osoby w tym Wydziale tj. 2 zatrudnione na stanowiskach inspektorów z kategorią zaszerogowania XV, wyższym wykształceniem, stażem pracy 18 lat i 11 lat, inspektor z kategorią zaszerogowania XV, średnim wykształceniem, stażem pracy 35 lat i młodszy referent z kategorią zaszerogowania VIII, wyższym wykształceniem, bez stażu pracy a podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego wysokości 350 zł otrzymało 5 osób zatrudnionych na stanowiskach inspektorów, w tym 3 osoby z wyższym wykształceniem, stażem pracy 7 lat, 41 lat i 23 lata, z kategorią zaszerogowania X i XV oraz 2 osoby ze średnim wykształceniem, stażem pracy 28 lat i 42 lata, z kategorią zaszerogowania XV. Pozwany pracodawca – jak już wyżej podniesiono, kierując się nieuprawnionym kryterium nie uwzględnił osoby powódki (podobnie zresztą jak i pozostałych pracowników pobierających emeryturę) przy podejmowaniu decyzji o podwyższeniu wynagrodzenia zasadniczego pracownikom (...). Zdaniem sądu, mając na uwadze staż pracy powódki- 39 lat, jak też i jej wykształcenie- średnie, zdaniem sądu, zasadnym jest uznanie, że pozwany pracodawca winien wtedy przyznać powódce podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 350 zł - a więc w takiej wysokości w jakiej w większości przyznał pracownikom tego Wydziału (bo 5 osób na 8 otrzymało podwyżkę w takiej wysokości), a więc łącznie z dodatkiem stażowym, to wynagrodzenie powódki powinno stanowić od 1 stycznia 2013r. kwotę 420 zł.

Wobec tego, kwota 420 zł winna być przemnożona przez liczbę miesięcy pracy powódki, czyli do kwietnia 2016r., co łącznie daje kwotę 16.800 zł. Także świadczenia wypłacone już przez pozwanego pracodawcę tj. dodatkowe wynagrodzenie roczne za rok 2013, odprawa emerytalna, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wypłacone były w wysokości liczonej od otrzymywanego wynagrodzenia powódki, czyli pomniejszonego, w nieuprawniony sposób, przez pracodawcę. Zatem również i przy wypłacie tych świadczeń powódka doznała szkody, bo wypłata trzynastki za rok 2013 pomniejszona była o kwotę 420 zł, odszkodowanie o kwotę 1260 zł (3 razy 420zł), odprawa też o kwotę 1260 zł (3 razy 420zł) i ekwiwalent w kwocie 840 zł (420 razy 2).

Powódka podnosiła też, że na dochodzoną przez nią kwotę odszkodowania składa się też kwota 4400zł, w związku z otrzymywanym przez nią niższym świadczeniem emerytalnym niż gdyby, tak jak pozostali pracownicy Urzędu, otrzymała od 1 stycznia 2013r. podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego. Jednakże, jak już wyżej podniesiono, ciężar dowodu wysokości należnego odszkodowania, wyznaczonego przez te dwa kryteria, spoczywa na powodzie a powódka

tej części dochodzonego odszkodowania nie udowodniła. Nadto należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 361 § 2 k.c. odszkodowanie obejmuje powstałą stratę (czyli wartość, która była w mieniu poszkodowanego i z niego wyszła) i utracone korzyści (czyli wartość, która mogłaby wejść do mienia poszkodowanego). Sąd orzeka, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.), jego wyrok obejmuje więc tylko szkody powstałe do tej chwili. Może orzec o szkodach przyszłych jedynie wtedy, gdy przepis na to zezwala, co nie zachodzi w odniesieniu do odszkodowania z art. 18^{3d}. Sąd Najwyższy w wyroku III PK 43/08 stwierdził, że przepis art. 18^{3d} nie jest podstawą do zasądzenia odszkodowania za szkodę mogącą nastąpić w przyszłości.

Także racje ma pozwany twierdząc, że niejako w skład kwoty odszkodowania nie powinna być doliczona kwota ustawowych odsetek z tytułu niewypłacenia powódce wynagrodzenia we właściwej wysokości. Odszkodowanie ma bowiem charakter kompensacyjny, ma wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, ale nie może stanowić odpowiednika roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia wypłacanego co miesiąc. Także odszkodowanie to ma stanowić pewną dolegliwość finansową dla pozwanego pracodawcy, powinna jednak być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie.

W ocenie sądu, kwota 20.580 zł, jest rzeczywistą, a nadto sprawiedliwą kwotą, kompensującą powódce faktyczną szkodę, którą poniosła ona w wyniku bezprawnej decyzji Burmistrza wykluczającej ją z grona pracowników otrzymujących podwyżki wynagrodzenia zasadniczego od 1 stycznia 2013r.

Wobec powyższego Sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98kpc przy uwzględnieniu §9 ust2 w z §2 ust5 w zw z §15 ust1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radcy prawnego (Dz.U. z 2015r, poz. 1804).