

Sygn. akt IV P 4/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 marca 2020 roku

Sąd Rejonowy w Bełchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: M. B., K. C.

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 27 lutego 2020 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa Z. S.

przeciwko (...) w B. Oddział Elektrownia (...) w R.

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania

1. zasądza od pozwanego (...)

w B. Oddział Elektrownia (...) w R. na rzecz powoda Z. S. kwotę 10.000,00 zł (dziesięć tysięcy złotych 00/100)

z odsetkami ustawowymi za opóźnienie:

a. od kwoty 2.346,00 zł (dwa tysiące trzysta czterdzieści sześć złotych 00/100) od dnia 19 stycznia 2019 roku do dnia zapłaty,

b. od kwoty 7.654,00 zł (siedem tysięcy sześćset pięćdziesiąt cztery złote 00/100) od dnia 3 grudnia 2019 roku do dnia zapłaty;

2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

3. znosi wzajemnie koszty procesu pomiędzy stronami,

4. nakazuje pobrać od pozwanego (...) w B. Oddział Elektrownia (...) w R. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bełchatowie kwotę 500,00 zł (pięćset złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu.

Sygn. akt IV P 4/19

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 8 stycznia 2019 roku, skierowanym przeciwko (...) S.A. w B. Oddział Elektrownia (...) w R., powód Z. S. wnosił

o zasądzenie na jego rzecz kwoty 2.346 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a także odszkodowania w kwocie 2.000 zł za utracone składki emerytalne i zdrowotne oraz poniesione koszty pomocy prawnej.

W uzasadnieniu pozwu podał, iż jest pracownikiem pozwanej Elektrowni i w związku z nabyciem praw emerytalnych poinformował pracodawcę z rocznym wyprzedzeniem o planowanym przejściu na emeryturę. Strony w tym zakresie zawarły w dniu 13.06.2018 roku ugodę dotyczącą rozwiązania umowy o pracę z dniem 15.09.2019 roku.

Od 1.09.2018 roku pracodawca przyznał podwyżki wynagrodzenia pracownikom, z wyłączeniem kilku grup, w tym pracowników, którzy zawarli z pracodawcą porozumienia w związku z przejściem na emeryturę. Powód podwyżki wynagrodzenia nie otrzymał i podnosił, że swoim działaniem pracodawca naruszył zasady równego traktowania.

W odpowiedzi na pozew z dnia 4 lutego 2019 roku (data wpływu do Sądu) pozwany (...) S.A.

w B. Oddział Elektrownia (...) w R., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazał, że w zakładzie pracy obowiązują regulacje, zawarte w (...), zgodnie z którymi pracownikowi na rok przed przejściem na emeryturę przysługuje dodatek przedemerytalny w wysokości 28% (poprzednio 20%) wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop.

W wyniku negocjacji pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą zostało zawarte porozumienie dotyczące dystrybucji środków przeznaczonych na podwyżki wynagrodzeń w 2018 roku. Strony porozumienia ustaliły wzrost stawki wynagrodzenia od 1.09.2018 roku przeciętnie o 180 zł na uprawnionego pracownika, w tym 10 zł do dyspozycji Dyrektora Oddziału. Pracodawca dokonał ze związkami zawodowymi obiektywnej oceny wszystkich okoliczności, biorąc pod uwagę fakt, iż w przypadku przyznania pracownikom odchodzącym na emeryturę również podwyżki, dokonano by ich podwójnej gratyfikacji, w związku z pobieraniem dodatku przedemerytalnego.

Pozwany pracodawca podnosił, że powód mając świadomość zasad obowiązujących w zakresie wzrostu wynagrodzeń dobrowolnie złożył wniosek o rozwiązanie z nim stosunku pracy, w wyniku czego otrzymał podwyżkę – comiesięczny dodatek przedemerytalny w wysokości 28% wynagrodzenia. Powód otrzymał także dodatkową premię w kwocie 1300 zł. Okoliczności te świadczą, iż pozwana Elektrownia nie dopuściła się naruszenia zasady równego traktowania.

W piśmie procesowym z dnia 12.04.2020 roku pełnomocnik powoda sprecyzował punkt drugi pozwu wskazując, że wnosi o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 2000 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania. Następnie w piśmie procesowym złożonym na rozprawie

w dniu 3.12.2019 roku rozszerzył powództwo do kwoty 20.000 zł wraz

z odsetkami o poszczególnych kwot. Wniósł także o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pełnomocnik strony pozwanej konsekwentnie wnosil o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Z. S. został zatrudniony w (...) S.A. w B. Oddział Elektrownia (...)

w R. od 6.04.1983 roku na stanowisku montera kotłowego. Ostatnio pracował na stanowisku starszego montera urządzeń przemysłowych

w Wydziale Remontów (...). Pracodawca nie miał uwag do pracy powoda i nie stosował wobec niego kar porządkowych.

(okoliczności bezsporne)

W dniu 10 grudnia 2013 roku pozwany pracodawca zawarł z działającymi u niego związkami zawodowymi Protokół dodatkowy nr 2 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, na podstawie którego dokonano zmiany ust. 9 Załącznika nr 4 do (...) wprowadzając zasadę, zgodnie z którą pracownikowi na rok przed przejściem na emeryturę przysługuje dodatek przedemerytalny w wysokości 28% wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. W okresie wcześniejszym dodatek ten przysługiwał

w wysokości 20%. W protokole tym zawarto także postanowienia w zakresie sposobu ustalania wskaźnika wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

(dowód: (...) k. 22-51v, Protokół dodatkowy nr 2 – k. 15-17)

W dniu 13 czerwca 2018 roku zawarł z pracodawcą porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę. W związku z osiągnięciem przez powoda w dniu 28 sierpnia 2019 roku uprawnień do emerytury, strony porozumienia postanowiły rozwiązać z dniem 15 września 2019 roku umowę o pracę zawartą w dniu 6 kwietnia 1983 roku na czas nieokreślony. W § 3 porozumienia zawarto zapis, według którego pracodawca przyznał powodowi w okresie od 1.10.2018 roku do 15.09.2019 roku dodatek przedemerytalny w wysokości zgodnej z zapisami załącznika nr 4 pkt 9 do (...), tj. w wysokości 28% wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy z wyrównaniem do pełnego miesiąca w dniu rozwiązania umowy o pracę.

(dowód: porozumienie - w aktach osobowych powoda, część C)

Corocznie pozwany pracodawca wraz ze stroną związkową ustalał sposób realizacji wskaźnika wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, wskazując między innymi wysokość wzrostu stawek zasadniczych wynagrodzenia oraz kategorie pracowników wyłączonych z podwyżek.

W 2015 roku wynagrodzenia pracowników pozwanej Elektrowni uległy podwyższeniu od 1 czerwca. W poleceniu Dyrektora wskazano, że podwyżka nie ma charakteru obligatoryjnego, tzn. nie powinna obejmować pracowników, w stosunku do których istnieją uzasadnione zastrzeżenia dotyczące wykonywania obowiązków służbowych i przestrzegania dyscypliny pracy. W 2016 roku w pozwanym zakładzie pracy nie było podwyżek wynagrodzeń dla ogółu pracowników. W 2017 roku podwyżki wynagrodzenia miały miejsce od 1 sierpnia 2017 roku. Z podwyżek tych wyłączono: pracowników przebywających na urloпах bezpłatnych, wychowawczych i świadczeniach rehabilitacyjnych oraz pracowników będących w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, pracowników nowozatrudnionych, zatrudnionych w 2017 roku, pracowników, na których nałożona została kara kodeksowa, aktualna na dzień 1 sierpnia 2017 roku oraz rażąco naruszających dyscyplinę pracy, pracowników, których płaca zasadnicza

w istotny sposób odbiega od poziomu wynagrodzeń w porównywalnej grupie stanowisk. W 2018 roku podwyżki wynagrodzenia nastąpiły od 1 września. Zgodnie z porozumieniem z dnia 25 lipca 2018 roku zawartym ze związkami zawodowymi ustalono wzrost stawek zasadniczych na kwotę 180 zł, w tym 10 zł przeciętnie na uprawnionego pracownika do dyspozycji Dyrektora Oddziału. Zasady przyznawania podwyżek zostały określone w załączniku do porozumienia. Zgodnie z nimi stawki wynagrodzeń wszystkich uprawnionych pracowników ulegały podwyższeniu obligatoryjnie o kwotę 150 zł. Do dyspozycji szefów pionów/podpionów przekazano kwotę 20 zł na pracownika, a środki z tej puli należało skorelować z jakością pracy świadczonej przez danego pracownika. Kwota 10 zł pozostawała w dyspozycji Dyrektora Oddziału z przeznaczeniem na awanse, zmiany stanowisk, itp.

Do uprawnionych pracowników zaliczono osoby zatrudnione na dzień 31 grudnia 2017 roku, świadczące pracę na dzień 1 września 2018 roku z wyłączeniem: pracowników przebywających na urloпах bezpłatnych, wychowawczych oraz pracowników będących w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, pracowników, na których nałożona została kara kodeksowa, aktualna na dzień 1 września 2018 roku oraz rażąco naruszających dyscyplinę pracy, pracowników, którzy zarabiają ponad dwukrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za rok 2017 obowiązującego w Oddziale Elektrownia (...) (8810,53 x 2), pracowników, którzy zawarli z Pracodawcą porozumienia w związku z przejściem na emeryturę.

(dowód: polecenie Dyrektora Oddziału w sprawie przyrostu wynagrodzeń pracowników od 1 czerwca 2015 r. – k. 108-109, polecenie Dyrektora Oddziału w sprawie przyrostu wynagrodzeń pracowników od 1 lipca 2017r. – k. 11-112, Porozumienie z dn. 25.07.2018 r. z załącznikiem – k. 20-21v, zeznania świadka M. C. – nagranie rozprawy z dnia 3.12.2019 r., 00:08-00:32, protokół elektroniczny – k. 104, zeznania pozwanego A. L. - nagranie rozprawy z dnia 27.02.2020r., 00:13-00:30, protokół elektroniczny – k. 118)

Powód Z. S. nie otrzymał podwyżki wynagrodzenia

od 1 września 2018 roku. O wyjaśnienie tej decyzji zwracał się do Dyrektora pozwanej (...). Otrzymał odpowiedź, że takie zasady zostały uzgodnione ze związkami zawodowymi. W związku z nie przyznaniem podwyżki powodowi, Z. S. czuł się pokrzywdzony, gorszy od innych pracowników, stracił chęć do pracy, czuł się nieprzydatny.

W Wydziale Remontów (...), w którym pracował powód, pracownicy zatrudnieni na takim samym stanowisku – starszego monterów urządzeń przemysłowych, co do zasady otrzymali od 1 września 2018 roku podwyżki wynagrodzenia w kwocie 170 zł. Spośród 68 pracowników podwyżki w innej kwocie otrzymało 5 osób, w tym 2 osoby w kwocie niższej niż 170 zł, 9 pracowników nie otrzymało podwyżki w związku z zawarciem porozumienia emerytalnego. Średnia podwyżka wynagrodzenia w pozwanej Elektrowni od 1 września 2018 roku wyniosła 176 zł.

(dowód: zeznania powoda Z. S. - nagranie rozprawy z dnia 28.03.2019 r., 00:03-00:18, protokół elektroniczny – k. 64 w zw. z nagraniem rozprawy z dnia 27.02.2020r., 00:05-00:13, protokół elektroniczny – k. 118, informacja o wysokości podwyżki – k. 92)

W 2019 rok podwyżki wynagrodzenia miały miejsce od 1 sierpnia.

Z podwyżek tych nie wyłączono pracowników, którzy zawarli z pracodawcą porozumienia w związku z przejściem na emeryturę. Z. S. otrzymał podwyżkę wynagrodzenia.

(dowód: polecenie Dyrektora Oddziału w sprawie przyrostu wynagrodzeń pracowników w 2019 r. – k. 86-87, angaż – k. 97)

Różnica w wysokości świadczeń należnych powodowi za okres od września 2018 roku do września 2019 roku, przy założeniu, że Z. S. otrzymałby podwyżkę od 1 września 2018 roku w wysokości 170 zł stanowi kwotę 6.980,29 złotych. Kwota ta obejmuje wynagrodzenie za pracę wraz ze wszystkimi składnikami w wysokości 5.397,37 zł (119.295,09 zł – 113.897,72 zł), ekwiwalent za urlop w kwocie 100,24 zł (3.225,11 zł – 3124,87 zł), premię roczną w wysokości 158,52 zł (7.867,77 zł – 7.709,25 zł) i 280,53 zł (5.049, 79 zł – 4.769,26 zł) oraz odprawę emerytalną w kwocie 1.043,63 zł (33.589,29 zł – 32.545,66 zł).

(dowód: wyliczenia – k. 91-92)

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jest wystarczający dla potrzeb wydania rozstrzygnięcia. Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań stron, świadków oraz dokumentów złożonych do akt sprawy i zawartych w aktach osobowych powoda.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powód dochodził odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Podnosił, że nie otrzymał podwyżki wynagrodzenia z powodu zawarcia porozumienia z pracodawcą o przejściu na emeryturę. Jego lojalna wobec pracodawcy postawa skutkowałą pozbawieniem go podwyżki wynagrodzenia, co stanowi naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Prawo do równego i niedyskryminującego traktowania znajduje swoje podstawy w art. 32 ust. 2 Konstytucji RP, który stanowi, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Przepis ten należy połączyć z przepisami kodeksu pracy, na przykład art. 18 § 3, art. 94¹ oraz art. 94².

Zgodnie z treścią art. 18^{3a} § 1 kp 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z ww. przyczyn (§ 2). Przepis § 3 wskazuje, że dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Natomiast zgodnie z treścią § 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.

Z kolei przepis art. 18^{3b} § 1 kp stanowi, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Artykuł 18^{3a} kp określa krąg podmiotów objętych ochroną przed dyskryminacją, wskazując dość jednoznacznie na kategorię pracowników.

Z kolei legalną definicję pracownika zawiera art. 2 k.p., stanowiąc, że jest nim osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Chodzi zatem o kategorię już zatrudnionych (czynność dokonana) w oparciu o jedną z podstaw nawiązania stosunku pracy, która została wymieniona w tym przepisie.

Natomiast przepis art. 18^{3c} kp stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1), a wynagrodzenie to 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. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3).

Zasada równości nakazuje identyczne traktowanie wszystkich adresatów norm prawnych znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji prawnej bądź faktycznej. Wobec tego nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych prowadzi do naruszenia równego traktowania

i dyskryminacji. W świetle utrwalonego orzecznictwa nie stanowi dyskryminacji, w rozumieniu art. 18^{3a} § 3 kp, zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników należących nawet do tej samej grupy (wyróżnionej ze względu na posiadanie przez nich wspólnej cechy lub właściwości), jeżeli zostało ono oparte na dozwolonym przez prawo kryterium. O ile każdy przypadek wystąpienia dyskryminacji będzie uznawany za przejaw naruszenia zasady równości,

o tyle nie każde nierówne traktowanie jest spowodowane dyskryminacją. Dyskryminacja jest bowiem kwalifikowanym nagannym zachowaniem, u podłoża którego leży nierówne traktowanie pracowników z powodu ich cech osobistych. Dlatego pracownik, który zarzuca pracodawcy dyskryminację, powinien wskazać przyczynę (powód) dyskryminacji (por. komentarz do art. 18^{3a}, 18^{3b} i 18^{3c} kp, Monika Tomaszewska, system Lex).

Dyskryminacją jest zatem różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11³ oraz art. 18^{3a} § 1 kp. Katalog przesłanek dyskryminacyjnych jest otwarty. Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza - poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 113 oraz art. 18^{3a} § 1 - okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania, czy też kwalifikacjami (por. wyrok z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 311), oraz przynależności osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 347). W wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 202, Sąd Najwyższy określił w sposób pozytywny kryteria (przyczyny) dyskryminacji inne niż wymienione w art. 18^{3a} § 1 kp. Stwierdził, że dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p.

W niniejszej sprawie powód jednoznacznie nie wskazał kryterium dyskryminacyjnego, podał, że przyczyną nie otrzymania podwyżki wynagrodzenia było zawarcie porozumienia z pracodawcą o przejściu na emeryturę. Jest oczywistym, że uzyskanie prawa do emerytury jest związane z wiekiem uprawnionego. Zatem należy przyjąć, iż tym kryterium jest właśnie wiek powoda. Jest to kryterium wyszczególnione w art. 18^{3a} § 1 kp.

W pozwanym zakładzie pracy obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. W załączniku nr 4 do (...) uregulowano zasadę, zgodnie z którą pracownikowi na rok przed przejściem na emeryturę przysługuje dodatek przedemerytalny. Od grudnia 2013 roku dodatek ten jest wypłacany w wysokości 28% wynagrodzenia obliczonego, jak za urlop wypoczynkowy.

W okresie wcześniejszym dodatek ten przysługiwał w wysokości 20%.

W dniu 13 czerwca 2018 roku Z. S. zawarł z pracodawcą porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dniem 15 września 2019 roku w związku z przejściem na emeryturę. Pracodawca przyznał powodowi w okresie od 1.10.2018 roku do 15.09.2019 roku dodatek przedemerytalny w wysokości zgodnej z zapisami załącznika nr 4 pkt 9 do (...), tj. w wysokości 28% wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy z wyrównaniem do pełnego miesiąca w dniu rozwiązania umowy o pracę.

Jednocześnie pozwany pracodawca wraz ze stroną związkową ustalał sposób realizacji wskaźnika wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, wskazując między innymi wysokość podwyżek stawek zasadniczych wynagrodzenia oraz kategorie pracowników wyłączonych z podwyżek. W 2015 roku wynagrodzenia pracowników pozwanej Elektrowni uległy podwyższeniu od 1 czerwca, przy czym podwyżka nie miała charakteru obligatoryjnego, tzn. nie powinna obejmować pracowników, w stosunku do których istnieją uzasadnione zastrzeżenia dotyczące wykonywania obowiązków służbowych i przestrzegania dyscypliny pracy.

W 2016 roku w pozwanym zakładzie pracy nie było podwyżek wynagrodzeń dla ogółu pracowników. Z kolei w 2017 roku podwyżki wynagrodzenia miały miejsce od 1 sierpnia 2017 roku i z podwyżek tych wyłączono: pracowników przebywających na urloпах bezpłatnych, wychowawczych i świadczeniach rehabilitacyjnych oraz pracowników będących w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, pracowników nowozatrudnionych, zatrudnionych w 2017 roku, pracowników, na których nałożona została kara kodeksowa, a aktualna na dzień 1 sierpnia 2017 roku oraz rażąco naruszających dyscyplinę pracy, pracowników, których płaca zasadnicza w istotny sposób odbiega od poziomu wynagrodzeń w porównywalnej grupie stanowisk.

W 2018 roku podwyżki wynagrodzenia nastąpiły od 1 września na podstawie porozumienia z dnia 25 lipca 2018 roku zawartego ze związkami zawodowymi. Do uprawnionych pracowników zaliczono osoby zatrudnione na dzień 31

grudnia 2017 roku, świadczące pracę na dzień 1 września 2018 roku z wyłączeniem: pracowników przebywających na urloпах bezpłatnych, wychowawczych oraz pracowników będących w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, pracowników, na których nałożona została kara kodeksowa, a aktualna na dzień 1 września 2018 roku oraz rażąco naruszających dyscyplinę pracy, pracowników, którzy zarabiają ponad dwukrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za rok 2017 obowiązującego w Oddziale Elektrownia (...) (8810,53 x 2), pracowników, którzy zawarli z Pracodawcą porozumienia w związku z przejściem na emeryturę.

W kolejnym roku 2019 podwyżki wynagrodzenia miały miejsce od 1 sierpnia.

Z podwyżek tych nie wyłączono pracowników, którzy zawarli z pracodawcą porozumienia w związku z przejściem na emeryturę.

Jak wynika z dokonanych w sprawie ustaleń wyłączenie w 2018 roku z kategorii pracowników uprawnionych do podwyżki wynagrodzeń dotyczyło tych, którzy zwarli porozumienia z pracodawcą o rozwiązaniu stosunku pracy. Pracodawca zrównał ich sytuację z pracownikami przebywającymi na urloпах bezpłatnych, wychowawczych oraz pracownikami będącymi w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, a także z pracownikami, na których nałożona została kara kodeksowa, aktualna na dzień 1 września 2018 roku oraz rażąco naruszającymi dyscyplinę pracy oraz pracownikami, którzy zarabiają ponad dwukrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za rok 2017 obowiązującego w pozwany zakładzie.

W ocenie Sądu działanie pracodawcy, polegające na pominięciu pracowników, którzy zawarli z nim tzw. porozumienie emerytalne (tak, jak powód), narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę. Określenie kategorii pracowników wyłączonych z podwyżki nastąpiło u pozwanego w zasadzie w oparciu o zaistnienie takich przesłanek jak: nieświadczenie pracy lub negatywna ocena tej pracy, czyli przesłanek o charakterze negatywnym. Z. S. zaś świadczył pracę, był pracownikiem, co do pracy którego nie było uwag, nie stosowano wobec niego kar porządkowych. Zatem jedyną przyczyną pozbawienia powoda prawa do podwyżki wynagrodzenia od 1 września 2018 roku było zawarcie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w związku z nabyciem prawa do emerytury (w związku z osiągnięciem wymaganego wieku), które miało nastąpić po ponad roku od jego zawarcia. Jednocześnie inni pracownicy pozwanej Elektrowni, którzy zawarli porozumienie emerytalne z pracodawcą, ale po wprowadzeniu podwyżki wynagrodzenia, po 1 września 2018 roku znaleźli się w lepszej sytuacji, niż powód, bowiem nie byli jej pozbawieni i podobnie, jak powód pobierali dodatek przedemerytalny.

Podkreślić należy, iż pozwany pracodawca nie wykazał, aby zróżnicowanie sytuacji pracowników, którzy zawarli porozumienia emerytalne, było uzasadnione jakimikolwiek okolicznościami obiektywnymi.

Na ocenę, że pracodawca naruszył zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie ma wpływu fakt pobierania przez powoda dodatku przedemerytalnego. Jak wynika z materiału dowodowego w sprawie dodatek ten był wypłacany od wielu lat i nie był przeszkodą do przyznania podwyżek wynagrodzenia dla pracowników, którzy go pobierali.

Pozwany pracodawca, naruszył zasadę równego traktowania wobec powoda, a to ze względu na jego wiek. Naruszył przepis art. 18^{3c} kp nakładający na pracodawcę wymóg jednakowego wynagrodzenia pracowników wykonujących tę samą pracę lub pracę tej samej wartości. Do sposobu wynagradzania pracowników odwołuje się m. in. art. 78 § 1 kp, zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Tymczasem pracodawca innym pracownikom zatrudnionym na takim samym stanowisku, jak powód, przyznał podwyżkę wynagrodzenia, natomiast powoda pominał i ustalił jego wynagrodzenie, biorąc pod uwagę jedynie fakt zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w związku z nabyciem prawa do emerytury (z związku z osiągnięciem wymaganego wieku) i to dopiero po upływie kolejnego roku.

Z. S. trudno było pogodzić się z tym, że nie otrzymał podwyżki. Dwukrotnie zwracał się do Dyrektora pozwanej Elektrowni w tej sprawie. W związku z nie przyznaniem podwyżki Z. S. czuł się pokrzywdzony, gorszy od innych pracowników, nieprzydatny, stracił chęć do pracy.

Zgodnie z art. 18^{3d} kp 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. Przepis 18^{3d} kp należy stosować – zgodnie z jego brzmieniem – do wszystkich przypadków nierównego traktowania w zatrudnieniu. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r., III PK 50/18, LEX nr 2692145).

Odszkodowanie z art. 18^{3d} kp obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika (por. teza 1 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7.01.2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010/13–14, poz. 160 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.07.2014 r., II PK 256/13, LEX nr 1515454). O istnieniu tego drugiego elementu można wnosić z tego, iż ww. przepis przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody. Jednocześnie z tego przepisu nie wynika, aby w razie szkody majątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne świadczenie odszkodowawcze (zadośćuczynienie) za doznaną krzywdę.

Zasadniczą funkcją tego odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej. Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22.02.2007 roku (I PK 242/06, OSNP 2008/7–8, poz. 98), gdy stwierdził, że pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym. Także o wyrównaniu szkody majątkowej mowa jest w powołanym wyżej wyroku z dnia 7.01.2009 roku.

Stanowisko, że odszkodowanie z art. 18^{3d} kp obejmuje nie tylko szkodę majątkową pracownika, ale jednocześnie stanowi zadośćuczynienie za doznaną przez niego krzywdę, podzielił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9.05.2019 r. (III PK 50/18, LEX nr 2692145). Odwołując się do regulacji zawartych w prawie unijnym oraz orzeczeń TS, Sąd Najwyższy stwierdził, że skoro to odszkodowanie powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające, to przy ustalaniu jego wysokości należy brać pod uwagę nie tylko okoliczności leżące po stronie pracownika, ale także po stronie pracodawcy, w szczególności dla dania pracownikowi pełnego zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Między innymi należy tu uwzględniać „częstotliwość i okres praktyk dyskryminacyjnych, ich ewentualną kumulację i stopień nasilenia, czy mają one charakter dyskryminacji bezpośredniej czy dyskryminacji pośredniej, stopień zawinienia pracodawcy czy ogólnie jego stosunek do osoby dyskryminowanej lub grupy pracowników, w szczególności, czy nie jest rezultatem uprzedzeń i stereotypów, pozycję pracodawcy na rynku pracy, jego oficjalne deklaracje odnośnie do prowadzonej polityki antydyskryminacyjnej w stosunku do zatrudnionych czy wielkość i status majątkowy pracodawcy”. Biorąc pod uwagę ten wyrok należy przyjąć, że odszkodowanie zasądzone poszkodowanemu pracownikowi z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu musi odpowiadać wysokości poniesionej przez niego szkody i doznanej krzywdy.

W powołanym wyroku III PK 50/18 Sąd Najwyższy podkreślił, że jedyną i zarazem wystarczającą przesłanką odpowiedzialności pracodawcy jest bezprawność jego zachowania polegająca na naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co obejmuje wszystkie przypadki niedozwolonego nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał roszczenie o odszkodowanie za zasadne w zakresie kwoty 10.000 zł, biorąc pod uwagę pogląd, iż odszkodowanie za dyskryminację powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające (ww. wyrok SN w sprawie III PK 50/18). Sąd uwzględnił przy tym również okres praktyk dyskryminacyjnych (okres 1 roku), pozycję pracodawcy na rynku pracy oraz wielkość i status majątkowy pracodawcy. Na ww. kwotę składa się odszkodowanie za szkodę majątkową w kwocie 6.980,29 zł, która odpowiada wysokości utraconych przez powoda

świadczeń do czasu rozwiązania stosunku pracy w związku z nie przyznaniem mu podwyżki wynagrodzenia od 1 września 2018 roku, przy założeniu, że powód otrzymałby podwyżkę w wysokości 170 zł. Ponieważ w wydziale, w którym pracował powód podwyżkę wynagrodzenia otrzymało 59 pracowników, w tym 54 w kwocie 170 zł, przyjęcie tej kwoty podwyżki jest uzasadnione.

Pozostała kwota 3.019,71 zł w ramach zasądzonych 10.000,00 zł stanowi wyrównanie uszczerbku w dobrach niemajątkowych Z. S., który w związku z wykluczeniem go z podwyżki wynagrodzenia czuł się pokrzywdzony, gorszy od innych pracowników, nieprzydatny, stracił chęć do pracy.

Ustalając wysokość odszkodowania Sąd nie uwzględnił szkód przyszłych, bowiem przepis art. 18^{3d} kp nie jest podstawą do zasądzenia odszkodowania za szkodę mogącą nastąpić w przyszłości.

W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 §1 i 2 k.c.

Na podstawie art. 100 kpc Sąd zniósł wzajemnie koszty postępowania pomiędzy stronami.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 300 ze zm.) w zw. z art. 100 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 500,00 złotych tytułem opłaty od uwzględnionej części powództwa.