

Sygn. akt **VII P 908/11**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2012 roku

**Sąd Rejonowy Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:**

**Przewodniczący:** SSR Anna Golec

**Ławnicy:** Grażyna Stępień, Henryk Wyszyński

**Protokolant:** Karolina Dudak

**po rozpoznaniu w dniu:** 27 marca 2012 roku w L.

**sprawy z powództwa:** M. G.

**przeciwko:** P. P. Spółce Akcyjnej w W.

**o** odszkodowanie

I. zasądza od P. P. Spółki Akcyjnej w W. na rzecz M. G. kwotę 6.000 ( sześć tysięcy) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 12 września 2011 roku do dnia zapłaty;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.566,53 zł (trzy tysiące pięćset sześćdziesiąt sześć złotych pięćdziesiąt trzy grosze);

III. zasądza od P. P. Spółki Akcyjnej w W. na rzecz M. G. kwotę 900 ( dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nakazuje ściągnąć od P. P. Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa ( kasa Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie) kwotę 300 ( trzysta) złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Sygn. akt VII P 908/11

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10 lutego 2011 roku powód M. G. domagał się zasądzenia od pozwanego P. P. Spółki Akcyjnej w W. kwoty 6.000 zł z tytułu odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> kp wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanemu oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda wskazał, iż powód jest zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W pozwanym zakładzie od wielu lat pracuje na stanowisku kierowcy samochodowego, świadcząc pracę sumiennie i odpowiedzialnie. W 2010 roku pozwany wręczył powodowi w trybie zwolnień grupowych, pismo wypowiadające warunki pracy i płacy wskazując przyczyny ekonomiczne i organizacyjne, jakie miałyby uzasadniać podjęte czynności. Powód odwołał się od tego wypowiedzenia. Sądy obu instancji uznały, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy dokonane przez pozwanego było niezgodne z prawem. Pracodawca pomimo ustalenia kryteriów doboru w regulaminie zwolnień grupowych, nie zastosował ich wobec powoda. Natomiast jedyną przyczyną dokonania zmiany warunków pracy był fakt wystąpienia powoda wraz z grupą innych kierowców z pozwem do Sądu

przeciwko pracodawcy z żądaniem zapłaty wynagrodzenia za przerywany czas pracy. Taka przyczyna wypowiedzenia jest niezmiernie krzywdząca dla powoda. Niewątpliwie stanowi przejaw szykany wobec pracownika i nie spełnia kryteriów sprawiedliwej i obiektywnej. Takie zachowanie pracodawcy jest nie do zaakceptowania w demokratycznym państwie prawa, zwłaszcza iż pozwany jest spółką Skarbu Państwa, a więc niejako jest jego emanacją. Tym bardziej takie zachowanie pracodawcy państwowego jest bolesne dla powoda. Ponadto, bardzo ważne jest to, iż ten sposób postępowania nie tylko wypełnia dyspozycję art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 kp, ale także stanowi próbę ograniczenia powodowi jego konstytucyjnych uprawnień wynikających z art. 32 ust. 2 Konstytucji w zakresie zakazu dyskryminacji. Co więcej takie działanie pracodawcy stanowiło naruszenie art. 45 ust. 1 Konstytucji, poprzez próbę wpłynięcia na powoda, aby wycofał sprawę o wynagrodzenie. Sprawa z powództwa powoda o uznanie za niezgodne z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy trwała niemalże rok. W tym czasie pomimo tego, iż powód faktycznie świadczył pracę w wymiarze pełnego etatu, obawiał się z dnia na dzień w jakim wymiarze będzie świadczył pracę. Pracodawca w każdej chwili mógł ustalić etat pracy na wynikający z dokonanego wypowiedzenia zmieniającego. To wpłynęłoby na obniżenie zarobków i standardu życia powoda i jego rodziny. Pełnomocnik powoda nadto podniósł, iż odszkodowanie przysługujące powodowi na podstawie art. 18<sup>3d</sup> kp zawiera w sobie także element zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, a także takie odszkodowanie powinno działać prewencyjnie w stosunku do pracodawcy i zarazem być skuteczne i odstraszające, a więc należy brać pod uwagę także okoliczności istniejące po stronie pracodawcy – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 roku, III PK 43/08. Żądane odszkodowanie nie jest wygórowane, zawiera w sobie zadośćuczynienie z tytułu krzywdy, a z drugiej strony ma charakter odstraszający pracodawcę, który jest państwową osobą prawną (emanacją państwa), a taki pracodawca w szczególności powinien przestrzegać przepisów prawa oraz dawać przykład prawidłowego traktowania pracowników w ramach stosunku pracy.

Pozwany pracodawca P. P. S.A. w W. w odpowiedzi na pozew nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pełnomocnik pozwanego podnosił, iż zawarte w pozwie zarzuty wskazują jakoby działanie pracodawcy miało charakter dyskryminujący i prowadziło do naruszenia zasady równego traktowania pracowników. Powołane zostały podstawy prawne podnosząc, iż do stwierdzenia naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu niezbędne jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp. Drugą przesłanką jest wystąpienie skutku w postaci niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia. Powód nie wykazał żadnej z powyższych przesłanek. Pomimo otrzymania przez powoda wypowiedzenia zmieniającego w rzeczywistości powód świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Zatem nie doszło do zmiany jego sytuacji w zatrudnieniu. Do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu niezbędne jest wystąpienie skutku w postaci niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą. W przedmiotowej sprawie pomimo otrzymania przez powoda wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, jego sytuacja w zatrudnieniu nie uległa zmianie. Powód dalej świadczył pracę na cały etat. Wynagrodzenie przez niego otrzymywane było również wynagrodzeniem przysługującym powodowi za cały etat. Z powyższego wynika, że żadna z przesłanek nie wystąpiła. Z tego względu nie można mówić, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w sytuacji, w której nie spełnione są przesłanki ustawowe. Skutkiem ustalenia, że nie doszło do naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu jest okoliczność braku podstaw do żądania odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> kp. Ponadto, zasadniczą funkcją odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej, co wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2008 roku, III PK 43/08. Przepisy Kodeksu pracy nie dają podstaw do dochodzenia zadośćuczynienia bez jednoczesnego dochodzenia odszkodowania. W przedmiotowej sprawie brak jest podstaw do uznania, że powód poniósł szkodę majątkową, nie można też zgodzić się, że zachowanie pracodawcy wywołało u niego szkodę na osobie.

W dalszym toku postępowania pełnomocnik powoda popierał powództwo, zaś pełnomocnik pozwanego pracodawcy nie uznawał powództwa i wniósł o jego oddalenie.

### **Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:**

Powód M. G. został zatrudniony przez ppup „P. P.” Zakład (...) w L. w dniu 3 czerwca 1996 roku w pełnym wymiarze czasu pracy jako kierowca samochodowy na podstawie umowy o pracę na czas określony (umowa o pracę – k. 7 część B akt osobowych powoda). Od dnia 1 stycznia 1997 roku powód został zatrudniony w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony (umowa o pracę – k. 12 część B akt osobowych powoda).

W związku z komercjalizacją ppup „P. P.”, tj. przekształceniem przedsiębiorstwa w spółkę, powód z dniem 1 września 2009 roku stał się pracownikiem P. P. Spółka Akcyjna w W. (pismo z 19 sierpnia 2009 roku - k.70 akt osobowych powoda część B).

W dniu 17 września 2009 roku u pozwanego pracodawcy został przyjęty regulamin zwolnień grupowych. Zgodnie z § 2 przyczynami zwolnienia grupowego były :

1. przyczyny ekonomiczne – sytuacja ekonomiczna P. P. S.A, spadek popytu na usługi P. P. S.A spowodowane wyhamowaniem dynamiki i stagnacją ilości świadczonych usług pocztowych w roku bieżącym, trudnościami w pozyskaniu finansowania zewnętrznego, rosnącą konkurencją na rynku pocztowym i finansowym, naruszeniem równowagi finansowej pomiędzy przychodami i kosztami;

2. zmiany organizacyjne.

Zwolnienia grupowe obejmowały pracowników należących do następujących grup zawodowych : zarządzanie, organizacja i administracja, służby eksploatacyjne, zabezpieczenie techniczne i rozwój, pocztowa służba ochrony, obsługa gospodarcza, pracownicy służby zdrowia, pozostali pracownicy.

Ustalono, że zwolnienia grupowe zostaną przeprowadzone w terminie od września 2009 roku do 31 grudnia 2009 roku (§ 4 regulaminu).

Przy doborze pracowników do zwolnienia grupowego z przyczyn określonych w § 2 miały być uwzględniane następujące kryteria :

1. przydatność zawodowa (posiadane kwalifikacje, doświadczenie, umiejętności, jakość i wydajność pracy, dyspozycyjność);
2. otrzymywanie lub możliwość otrzymywania przez pracownika świadczeń emerytalnych lub rentowych;
3. dyscyplina pracy;
4. sytuacja rodzinna pracownika;
5. likwidacja stanowiska pracy;
6. przebywanie na urlopie bezpłatnym trwającym dłużej niż 6 miesięcy.

Oceny sytuacji poszczególnych pracowników według kryteriów wymienionych w ust. 1 mieli dokonywać ich przełożeni przy udziale kierowników właściwych komórek kadrowych (regulamin zwolnień grupowych znany jest Sądowi z urzędu i został dołączony do akt VII P 767/09, w której to sprawie R. S. odwołał się od wypowiedzenia zmieniającego).

W dniu 14 kwietnia 2010 roku pracodawca doręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w części dotyczącej wymiaru etatu z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2010 roku, w trybie art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jako przyczyny wypowiedzenia dotychczasowych warunków wskazał :

1/ przyczyny ekonomiczne : sytuacja ekonomiczna P. P. S.A., spadek popytu na usługi P. P. S.A. spowodowane wyhamowaniem dynamiki i stagnacją ilości świadczonych usług pocztowych w roku bieżącym, trudnościami w pozyskiwaniu finansowania zewnętrznego, rosnącą konkurencją na rynku pocztowym i finansowym, naruszeniem równowagi finansowej pomiędzy przychodami i kosztami,

2/ zmiany organizacyjne : konieczność dostosowania zatrudnienia do planu zatrudnienia zatwierdzonego na 2010 rok, zmiana organizacji pracy z powodu likwidacji połączeń komunikacyjnych w PP oraz ograniczeń w funkcjonowaniu placówek pocztowych w dni wolne od pracy.

Pracodawca wskazał, że po okresie wypowiedzenia, to jest od dnia 1 sierpnia 2010 roku powoda będzie obowiązywać wymiar zatrudnienia : 1/2 etatu. Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie ( wypowiedzenie – k.81 akt osobowych powoda część B).

Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od sierpnia do października 2010 roku powód świadczył pracę zgodnie z nowymi warunkami zatrudnienia – w wymiarze 1/2 etatu.

W dniu 12 października 2010 roku powód złożył podanie o przywrócenie mu poprzednich warunków pracy i płacy i w dniu 22 października 2010 roku, na mocy porozumienia stron zostały zmienione warunki zatrudnienia, w ten sposób że w okresie od 1 listopada 2010 roku do 31 grudnia 2010 roku powoda miał obowiązywać pełny wymiar czasu pracy ( pismo z 22 października 2010 roku – k. 83 akt osobowych powoda część B, podanie powoda – k. 84 akt osobowych powoda część B). Także w dniu 27 kwietnia 2011 roku powód zwrócił się do pracodawcy o zwiększenie mu wymiaru zatrudnienia do pełnego etatu. W dniu 6 maja 2011 roku zostało zawarte porozumieniem, na podstawie którego powód pracował w wymiarze pełnego etatu od 1 maja do 30 czerwca 2011 roku ( pismo z 27 kwietnia 2011 roku – k. 92 część B akt osobowych powoda, porozumienie – k. 93 część B akt osobowych powoda). Następnie w dniu 8 czerwca 2011 roku powód zwrócił się do pozwanego pracodawcy o zwiększenie mu wymiaru zatrudnienia z 0,5 do pełnego etatu. W dniu 16 czerwca 2011 roku zostało zawarte porozumienie, na podstawie którego powód pracował w wymiarze pełnego etatu od 1 lipca do 31 sierpnia 2011 roku ( pismo z 8 czerwca 2011 roku – k. 95 część B akt osobowych powoda, porozumienie – k. 96 część B akt osobowych powoda).

Wynagrodzenie powoda przed wypowiedzeniem zmieniającym było ustalone w 7 kategorii zaszeregowania wynosiło i 11,75 zł / godz (decyzja płacowa z dnia 31 lipca 2008 roku - k.63 akt osobowych powoda część B).

Pozwany pracodawca zmniejszając wymiar etatu powoda, utrzymał poprzednią stawkę godzinową zaszeregowania powoda (wypowiedzenie zmieniające, informacja o zamiarze dokonania wypowiedzenia zmieniającego – k.81 akt osobowych powoda część B).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, przed zmniejszeniem mu wymiaru zatrudnienia wynosiło 2.579,92 zł (zaświadczenie z dnia 25 października 2011 roku –k.37), zaś po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 3.065,02 zł ( zaświadczenie z 9 listopada 2011 roku – k. 38).

Powód przed otrzymaniem wypowiedzenia zmieniającego wystąpił do Sądu Rejonowego VII Wydziału Pracy w Lublinie przeciwko pozwanemu pracodawcy z pozwem o zapłatę wynagrodzenia za przerywany czas pracy (okoliczność niesporna).

Poza powodem wypowiedzenia zmieniającego otrzymało około 20 kierowców zatrudnionych u pozwanego pracodawcy. Wypowiedzenia dotyczyły, tak jak w przypadku powoda, zmiany wymiaru zatrudnienia. Kierowcom zmniejszono w ten sposób wymiar etatu do 1/2 lub 3/4. Wypowiedzenia zmieniające otrzymali tylko ci z kierowców, którzy wystąpili do Sądu z pozwami o zapłatę wynagrodzenia za przerywany czas pracy, jak i też inne świadczenia : dodatki za wykonywanie czynności konwojenckich lub dodatki za czynności dodatkowe (zeznania świadków : M. D. i A. K. oraz zeznania powoda M. G.).

Pracodawca nie wskazał czym kierował się wybierając konkretnych kierowców do wypowiedzenia warunków zatrudnienia poprzez zmniejszenie wymiaru etatu. Bezpośredni przełożony kierowców dyspozytor A. S. nie wiedział dlaczego ten, a nie inny kierowca dostał wypowiedzenie. Powód przed otrzymaniem wypowiedzenia, ani w czasie jego otrzymania nie był informowany o tym, dlaczego został wytypowany do wypowiedzenia warunków zatrudnienia (zeznania świadka A. S., zeznania powoda M. G.).

W czasie spotkania z kierowcami, dyrektor W. powiedział, że przywróci kierowcom pełne etaty, gdy wycofają z Sądu wcześniej wniesione pozwy o wynagrodzenie (zeznania świadków : M. D. i A. K. oraz zeznania powoda M. G.).

Powód odwołał się do Sądu od dokonanego mu wypowiedzenia zmieniającego. Wyrokiem z dnia 28 grudnia 2010 roku ( zapadłym w sprawie o sygn. akt VII P 219/10) Sąd Rejonowy w Lublinie VII Wydział Pracy przywrócił powodowi warunki pracy i płacy obowiązujące w pozwanej Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej w W. przed dokonaniem mu wypowiedzenia zmieniającego ( odpis wyroku – k. 96 część B akt osobowych powoda). Pozwany pracodawca nie złożył apelacji od tego wyroku. Wykonując wyrok z dnia 28 grudnia 2010 roku pozwany pracodawca powiadomił powoda pismem z dnia 28 czerwca 2011 roku, iż zmienia mu od dnia 1 lipca 2011 roku warunki pracy i płacy ( pismo – k. 97 część B akt osobowych powoda).

Od stycznia 2011 roku powód otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe ( zeznania powoda – k.28).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody w postaci dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych powoda, zeznań świadków : A. S. – k. 41, M. D. – k. 41,42 i A. K. – k.42,43 oraz zeznań powoda M. G. przesłuchanego w trybie art. 299 kpc – k. 28,61.

Sąd dał wiarę dowodom w postaci dokumentów, gdyż nie było podstaw do ich zakwestionowania, treści w nich zawarte nie były podważane przez żadną ze stron.

Sąd obdarzył wiarą zeznania przesłuchanych w sprawie świadków i zeznania złożone przez powoda, ponieważ co do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia są ze sobą zgodne, wzajemnie się uzupełniają i znajdują potwierdzenie w pozostałym zebranym w sprawie materiale dowodowym.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu powództwo jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Powód wywodzi, że dokonana wypowiedzeniem zmieniającym zmiana jego warunków zatrudnienia w zakresie zmniejszenia wymiaru etatu jest zmianą będącą przejawem dyskryminacji w zatrudnieniu.

Zgodnie z treścią art. 18<sup>3a</sup> § 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, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Norma ta powtarza i uzupełnia zakaz dyskryminacji określony w sposób ramowy w art. 11<sup>3</sup> kp.

Powołany przepis reguluje kwalifikowaną formę nierównego traktowania

w zatrudnieniu – dyskryminację, w odróżnieniu od formy prostej - nierównego traktowania określonej w art. 11<sup>2</sup> kp. Nierówne traktowanie polega bowiem na odmiennym traktowaniu osób znajdujących się w takiej samej sytuacji, zaś dyskryminacja polega dodatkowo na tym, że następuje to z uwagi na cechę pracownika, np wiek, płeć, rasę lub niedozwolone kryterium, np. zatrudnienie w niepełnym wymiarze lub na czas określony (por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku, II PK 14/07, OSNP z 2008 roku, nr 21-22 poz. 311).

Z ustaleń dokonanych w toku niniejszej sprawy wynika, że pozwany pracodawca wypowiedział dotychczasowe warunki zatrudnienia jedynie grupie pracowników, tj. kierowcom, którzy wystąpili wcześniej do Sądu z roszczeniami o zasądzenie na ich rzecz wynagrodzenia. Stąd też należy uznać, że dopuścił się dyskryminacji, gdyż zróżnicował pracowników na tych, którzy domagają się swoich roszczeń przed Sądem i tych, którzy roszczeń nie dochodzą. Tym, którzy roszczeń nie dochodzili pozwany pracodawca dokonał niekorzystnego ukształtowania dotychczasowych warunków zatrudnienia poprzez zmianę dotychczasowych warunków i zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Stosownie zaś do treści art. 18<sup>3b</sup> § 1 kp za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 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.

Paragraf 2 pkt 2 powołanego wyżej przepisu stanowi, że zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18<sup>3b</sup> § 1 kp.

Najistotniejszą kwestią w niniejszej sprawie jest to, czy istniały obiektywne przyczyny do dokonanej zmiany warunków zatrudnienia powoda (powoływany już art. 18<sup>3b</sup> § 1 kp in fine).

Podkreślić należy, że w sprawie o sygn. akt VII P 219/10 Sąd Rejonowy w Lublinie ( w której to zapadł wyrok w dniu 28 grudnia 2010 roku) przyjął, że co prawda, pozwany pracodawca dokonał wypowiedzeń zmieniających w okresie przeprowadzanych zwolnień grupowych, z uwzględnieniem podanych w regulaminie zwolnień przyczyn, to jednak nie zastosował przyjętych kryteriów doboru pracowników. Tym samym, naruszył przyjęte do zwolnień grupowych założenia. Skoro tak, wobec nie budzących wątpliwości ustaleń faktycznych, wybór powoda do wypowiedzenia mu dotychczasowych warunków zatrudnienia wynikał jedynie z okoliczności, że wcześniej wystąpił przeciwko pozwanemu pracodawcy o zapłatę wynagrodzenia. Kierowcy, którzy nie wystąpili z takimi roszczeniami nie otrzymali wypowiedzeń zmieniających ( vide : uzasadnienie wyroku z dnia 28 grudnia 2010 roku, znane Sądowi z urzędu).

Zdaniem Sądu, rzeczywistą przyczyną leżącą u podstaw dokonania wypowiedzeń zmieniających warunki zatrudnienia pracowników poprzez zmniejszenie wymiaru etatu, a co za tym idzie i zmniejszenie wynagrodzenia, był fakt, że powód wraz z grupą innych pracowników pozwanego pracodawcy wytoczył powództwo o wynagrodzenie, między innymi za pracę w przerywanym systemie czasu pracy.

Taki wniosek potwierdzają także wyniki postępowań sądowych, jakie toczyły się przed tutejszym Sądem z powództw kierowców zatrudnionych u pozwanego pracodawcy, którzy wnieśli odwołania od wypowiedzeń zmieniających warunki zatrudnienia w zakresie zmniejszenia wymiaru etatu. W sprawach tych zapadły wyroki przywracające kierowców na poprzednie warunki zatrudnienia. Sąd uznał bowiem, że jedynym kryterium doboru pracowników do zmiany warunków zatrudnienia w drodze wypowiedzenia, było wcześniejsze wniesienie przez nich pozwów o wynagrodzenie (okoliczności znane Sądowi z urzędu).

Takie działanie pracodawcy można uznać za dyskryminację w rozumieniu art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 kp. Dlatego, nie można wobec poczynionych ustaleń stwierdzić, że działanie pracodawcy mieści się w granicach regulacji powołanej w art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 2 kp, co wyłączałoby możliwość uznania działań pracodawcy za dyskryminujące.

Wyniki niniejszego postępowania prowadzą do wniosku, że pozwany pracodawca odmiennie potraktował pracowników znajdujących się w tej samej sytuacji. Odmiennie potraktowanie dotyczyło jedynie grupy pracowników – kierowców, którzy wystąpili przeciwko pracodawcy z pozwami o wynagrodzenie. Pojawienie się tego czynnika wyróżniającego kierowców wnoszących pozwu do Sądu, od kierowców którzy z tymi pozwami nie wystąpili, i uwzględnienie tego czynnika przez pracodawcę przy niekorzystnej zmianie warunków zatrudnienia uzasadnia tezę, że pracodawca doprowadził do dyskryminacji w zatrudnieniu. Przy czym, należy stwierdzić, że nie jest niczym uzasadnione inne traktowanie pracowników – kierowców zatrudnionych w podobnych warunkach, którzy nie wystąpili do Sądu z pozwami o wynagrodzenie za przerywany czas pracy.

Powód w niniejszym procesie domagał się zasądzenia kwoty 6.000 zł jako odszkodowania za dyskryminację. Żądanie powoda zasługuje w całości na uwzględnienie.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 2009 roku (III PK 43/08, OSNP 2010/13-14/160) odszkodowanie przewidziane w art. 18<sup>3d</sup> kp jest odszkodowaniem, które obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Powinno wyrównać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. W wyroku z dnia 3 kwietnia 2008 roku (II PK 286/07, OSNP 2009/15-16/202) Sąd Najwyższy podniósł, że przewidziane w art. 18<sup>3d</sup> kp odszkodowanie ma charakter szczególny. Powołany przepis nie wiąże bowiem odszkodowania z poniesieniem szkody majątkowej. Ze względu na charakter zabronionych Kodeksem pracy działań dyskryminujących odszkodowanie, o którym mowa w przepisie art. 18<sup>3d</sup> kp, w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie nosi ono charakter swoistego zadośćuczynienia za doznaną z tytułu dyskryminacji krzywdę. Przepis nie określa zasad ustalania odszkodowania poza wprowadzeniem jego minimalnej wysokości "nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów". Jego celem nie jest zatem wyrównanie szkody poniesionej przez pracownika w następstwie naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu. W oparciu o wymieniony przepis nie można również dochodzić wyrównania szkody poniesionej przez pracownika przez nierówne traktowanie. Nadaje to odszkodowaniu cechy sankcji za samo naruszenie zasady równego traktowania.

Przenosząc powyżej zaprezentowane stanowisko, które Sąd podziela, na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że zasądzone odszkodowanie zawiera w sobie nie tylko faktycznie poniesiony uszczerbek majątkowy powoda, ale także kompensuje krzywdę niemajątkową wywołaną przez dyskryminujące działanie pozwanego zmierzające do obniżenia wymiaru czasu pracy powoda w drodze wypowiedzenia warunków pracy, co wstecznie skutkowało faktycznym obniżeniem wynagrodzenia miesięcznego powoda. Jest to krzywdzące dla powoda i trudno nie zgodzić się ze stanowiskiem pełnomocnika powoda, że stanowi wyraz szykany wobec pracownika i nie powinno się zdarzyć w żadnym zakładzie pracy, a tym bardziej w spółce Skarbu Państwa.

Powód po dokonanych wypowiedzeniu zmieniającym przez okres od 1 sierpnia do 31 października 2010 roku i potem jeszcze w okresie od stycznia 2011 roku do kwietnia 2011 roku pracował w zmniejszonym wymiarze zatrudnienia. Gdyby w tym czasie pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, to otrzymałby wyższe wynagrodzenie o 4.126,81 zł (por. wyliczenie pełnomocnika powoda – k. 71, dokonane na podstawie zaświadczeń przedstawionych przez pozwanego pracodawcę z 27 grudnia 2011 roku – k.66,67).

Zdaniem Sądu, zasądzona na rzecz powoda kwota 6.000 zł kompensuje nie tylko szkodę poniesioną przez powoda, ale także krzywdę niemajątkową powoda wywołaną przez dyskryminujące działanie pracodawcy, które doprowadziło do obniżenia wymiaru etatu i obniżenia miesięcznego wynagrodzenia powoda. Powołując się także na wspomniane wyżej orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 roku i 3 kwietnia 2008 roku, należy stwierdzić, iż zasądzone

odszkodowanie powinno działać prewencyjnie w stosunku do pracodawcy i zarazem być skuteczne i odstrasżające, dlatego trzeba uwzględnić okoliczności leżące po stronie pracodawcy. Ponadto, w pierwszym rzędzie odszkodowanie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie nosi ono charakter swoistego zadośćuczynienia za doznaną z tytułu dyskryminacji krzywdę. Kwota 6.000 zł jest przy tym – jak podnosił pełnomocnik powoda - kwotą około 60 % minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego za rok 2012 (857 zł) za każdy miesiąc pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Tym samym, jest kwotą adekwatną i uwzględniającą wszystkie elementy wyrównania szkody materialnej, ale i krzywdy w stosunku do powoda, a przy tym nie jest kwotą wygórowaną i zmierzającą do wzbogacenia powoda. Podkreślić należy, że miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3.566,53 zł (zaświadczenie z 13 września 2009 roku – k. 24). Zasądzona na rzecz powoda kwota odszkodowania jest zatem mniejsza niż dwumiesięczne wynagrodzenie powoda.

W pozwie powód domagał się odsetek od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanemu. Od takiej też daty tj. od dnia 12 września 2011 roku (dowód doręczenia odpisu pozwu pozwanemu - k.9) odsetki ustawowe zostały zasądzone (art. 481 § 1 i 2 kc w zw. z art 300 kp).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc do kwoty stanowiącej wartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wynikającego z zaświadczenia złożonego przez pozwanego pracodawcę (k.24).

Na podstawie art. 98 § 1 kpc strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Powód poniósł koszty postępowania w postaci wynagrodzenia pełnomocnika będącego radcą prawnym w kwocie 900 zł (zgodnie z § 6 pkt 4 - rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu – Dz. U. z 2002 r., Nr 163, poz. 1349, ze zm.). Wobec tego Sąd zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Jak stwierdził natomiast Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 marca 2007 roku (I PZP 1/07 M.P.Pr.,2007/7/368) Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej powyżej ustawy, kosztami procesu, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Mając na uwadze powyższe rozważania i wynik sporu Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego pracodawcy na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie) kwotę 300 zł ( tj. 5% od zasądzonej na rzecz powoda kwoty) tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Z tych też względów i z mocy powołanych przepisów, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.