

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 lutego 2012 roku

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

<b>Przewodniczący:</b>	SSR Marta Łopuszyńska
<b>Ławnicy:</b>	Elżbieta Paździor-Słabek, Grażyna Powalka
<b>Protokolant:</b>	sekr. sądowy Karolina Dąbska

**po rozpoznaniu w dniu:** 15 lutego 2012 roku w L.

**sprawy z powództwa:** P. N. (1)

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

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego P. P. Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda P. N. (1) kwotę 6.000 (sześć tysięcy) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 7 września 2011 roku do dnia zapłaty;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.232,13 (dwa tysiące dwieście trzydzieści dwa złote trzynaście groszy);

III. zasądza od pozwanego P. P. Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda P. N. (1) kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego 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 941/11

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 11 lutego 2011 roku powód P. N. (1) domagał się zasądzenia od pozwanego P. P. Spółki Akcyjnej w W. kwoty 6.000 zł z tytułu odszkodowania na podstawie art. 18 (3d) kp wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty 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 2009 roku pozwany wręczył powodowi w trybie zwolnień grupowych, pismo wypowiedające warunki pracy i płacy wskazując przyczyny ekonomiczne i organizacyjne,

jakie miałyby uzasadniać podjęte czynności. 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. Powód nie odwołał się od tego wypowiedzenia. Jednakże w świetle orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 roku – II PK 142/09 jednoczesne naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji rodzi po stronie pracownika odrębne roszczenie odszkodowawcze określone w art. 18 (3d) kp. Taka przyczyna wypowiedzenia jest niezmiernie krzywdząca dla powoda. Niewątpliwie stanowi przejaw sztywności 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 (3b) § 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. Jest to jawne naruszenie fundamentalnego w społeczeństwie obywatelskim prawa do Sądu. Podnieść należy, iż odszkodowanie przysługujące powodowi na podstawie art. 18 (3d) 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 SN 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 (k.1-2).

Pozwany pracodawca 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 (3a) § 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. W pierwszej kolejności nie wykazał, aby jego sytuacja w jakikolwiek sposób uległa różnicowaniu wobec sytuacji innych pracowników. 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. Druga przesłanka również nie została spełniona. Do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu niezbędne jest wystąpienie skutku w postaci niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę lub inny 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 (3d) kp. Ponadto, zasadniczą funkcją odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej, co wynika z wyroku SN 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 (k.24-26).

W toku postępowania przed Sądem pełnomocnik powoda popierał powództwo.

Pełnomocnik pozwanego pracodawcy nie uznawał powództwa i wnosił o jego oddalenie.

**Sąd Rejonowy-Sąd Pracy ustalił, co następuje:**

Powód P. N. (1) został zatrudniony w państwowym przedsiębiorstwie użyteczności publicznej P. P. (poprzedniku prawnym pozwanego pracodawcy) w dniu 10 czerwca 1999 roku w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy.

Od dnia 1 września 2009 roku powód stał się pracownikiem P. P. Spółka Akcyjna (k.62 – akt osobowych powoda części 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 (§ Regulaminu).

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 - k.59-75).

W dniu 27 listopada 2009 roku powód otrzymał oświadczenie pracodawcy zawierające wypowiedzenie dotychczasowych warunków zatrudnienia w części dotyczącej wymiaru etatu. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał przyczyny ekonomiczne :

1. sytuacja ekonomiczna P. P. S.A, spadek popytu na usługi, spowodowanie wyhamowania dynamiki i stagnacje 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 – konieczność dostosowania zatrudnienia do planu zatrudnienia zatwierdzonego na 2010 roku, zmiana organizacji pracy z powodu likwidacji połączeń komunikacyjnych w PP oraz ograniczeń w funkcjonowaniu placówek pocztowych w dni wolne od pracy. Po upływie okresu wypowiedzenia – od dnia 1 marca 2010 roku zaproponowano powodowi wymiar etatu wynoszący  $\frac{3}{4}$ , pozostałe warunki wynagrodzenia pozostały bez zmian (k.67 – akt osobowych powoda części B).

Powód nie wniósł odwołania od wypowiedzenia zmieniającego jego warunki zatrudnienia (okoliczność bezsporna).

Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 1 marca 2010 roku powód świadczył pracę zgodnie z nowymi warunkami zatrudnienia – w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu.

Wynagrodzenie powoda przed wypowiedzeniem zmieniającym było ustalone w 7 kategorii zaszeregowania wynosiło i 12,05 zł / godzinę (decyzja płacowa z dnia 31 lipca 2008 roku - k.56 – akt osobowych powoda części B).

Pozwany pracodawca zmniejszając wymiar etatu powoda, utrzymał poprzednią stawkę godzinową zaszeregowania powoda (wypowiedzenie zmieniające, informacja o zamiarze dokonania wypowiedzenia zmieniającego – k.66,67 akt osobowych powoda części B).

Wynagrodzenie brutto powoda za poszczególne miesiące przed zmianą wymiaru etatu wynosiło – za grudzień 2009 roku 3.185,25 zł, za styczeń 2010 roku – 2.270,68 zł i za luty 2010 roku – 2.652,31 zł. Średnia miesięczna płaca za ten okres wynosiła – 2.872,75 zł (zaświadczenie z dnia 10 lutego 2012 roku –k.69 z akt VII P 944/11, k.71).

Wynagrodzenie brutto powoda za poszczególne miesiące po zmianie wymiaru etatu wynosiło – za marzec 2010 roku 2.974,93 zł , za kwiecień 2010 roku – 2.551,10 zł , za maj 2010 roku – 2.381,94 zł. Średnia miesięczna płaca za ten okres wynosiła – 2.635,99 zł (zaświadczenie z dnia 8 grudnia 2011 roku –k 70 z akt VII P 944/11, k.72).

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

Poza powodem wypowiedzenia zmieniające otrzymali inni kierownicy zatrudnieni u pozwanego pracodawcy i świadczący pracę w L., P., B.. Wypowiedzenia dotyczyły, tak jak w przypadku powoda zmiany warunków zatrudnienia – zmniejszenia wymiaru etatu. Niektórym kierowcom zmniejszono wymiar zatrudnienia do  $\frac{3}{4}$ , innym do  $\frac{1}{2}$ . Wypowiedzenia zmieniające otrzymali tylko ci z kierowców, którzy wystąpili do Sądu z pozwami o zapłatę wynagrodzenia za przerywany czas pracy, dodatki konwojenckie (wykaz kierowców, którym dokonano wypowiedzeń zmieniających w okresie od 1 września 2009 roku do 31 grudnia 2009 roku –k.5, imienna lista pracowników Centrum Logistyki (...) w L. –k.10-16, zeznania świadków R. S., L. P., W. M., zeznania powoda P. N.).

Pracodawca nie wskazał czym kierował się wybierając konkretnych kierowców do wypowiedzenia warunków zatrudnienia poprzez zmniejszenie wymiaru etatu. Bezpośredni przełożony kierowców dyspozytor A. S. (1) 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 P. N.).

W Oddziale w P. w okresie, gdy pozwany wypowiadał warunki zatrudnienia, było zatrudnionych około 15 kierowców. Wypowiedzenia zmieniające otrzymało 5 kierowców. W grupie kierowców byli tacy, którzy świadczyli pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a nie otrzymali wypowiedzeń zmieniających. Bezpośredni przełożony nie potrafił wskazać, dlaczego tak było (zeznania świadka A. S.).

Na wiosnę 2010 roku było zorganizowane spotkanie kierowców z dyrektorem W., który mówił, że przywróci kierowcom pełne etaty, gdy wycofają z Sądu wcześniej wniesione pozwy o wynagrodzenie (zeznania świadków L. P., K. S.).

Kierowcy, którzy wnieśli odwołania od wypowiedzeń zmieniających zostali przywróceny na mocy wyroków sądowych na poprzednie warunki zatrudnienia (zeznania świadka A. S.).

Na jesieni 2010 roku, w trakcie trwania postępowań sądowych o przywrócenie poprzednich warunków zatrudnienia, niektórzy z kierowców zatrudnionych w L. zawarli z pracodawcą porozumienie zmieniające warunki zatrudnienia i powrócili czasowo, do końca 2010 roku do pełnego etatu (zeznania świadków A. S., R. S., W. M., L. P. i zeznania powoda P. N.).

Od dnia 1 stycznia 2011 roku nowe warunki zatrudnienia, w tym wynagrodzenia powoda zostały zawarte w porozumieniu zmieniającym zawartym w dniu 25 listopada 2010 roku. Zgodnie z tymi warunkami wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło łącznie 1.524 zł brutto, przysługiwał mu dodatek stażowy, premia czasowo – zadaniowa i premia roczna (porozumienie zmieniające –k.73 – akt osobowych powoda części B).

Na mocy zawartego porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia od dnia 1 kwietnia 2011 roku miejscem wykonywania pracy są dla powoda P.. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego wynosi 1.550 zł (k.79 – akt osobowych powoda części B).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2.232,13 zł brutto (zaświadczenie złożone przez pozwanego pracodawcę - k.35).

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. (1) (k.62v-63), R. S. (3) (k.63-63v), W. M. (2) (k.63v), L. P. (2) (k.64) oraz zeznań powoda P. N. (1) przesłuchanego w charakterze strony (k.39v,64).

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 wiarę 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 zebranych w sprawie materiale dowodowym.

### ***Sąd Rejonowy-Sąd Pracy 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 kodeksu pracy 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> kodeksu pracy.

Powołany przepis reguluje kwalifikowaną formę nierównego traktowania

w zatrudnieniu – dyskryminację, w odróżnieniu od formy prostej - nierównego traktowania określonej w art. 11<sup>2</sup> kodeksu pracy. 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 (wiek, płeć, rasę) lub niedozwolone kryterium (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). Ponieważ pozwany pracodawca wypowiedział dotychczasowe warunki zatrudnienia grupie pracowników – kierowców, którzy wystąpili wcześniej do Sądu z roszczeniami o zasądzenie wynagrodzenia, dopuścił się dyskryminacji z uwagi na zmniejszenie wymiaru etatu – zatrudnienie w niepełnym wymiarze etatu.

Stosownie 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 artykułu 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 (3a) § 1 kp.

W niniejszej sprawie pozwany pracodawca dokonał niekorzystnego ukształtowania dotychczasowych warunków zatrudnienia poprzez zmianę dotychczasowych warunków i zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Najistotniejszą kwestią jest okoliczność czy istniały obiektywne powody do dokonanej zmiany warunków zatrudnienia (powoływany już art. 18<sup>3b</sup> § 1 kp in fine).

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.

Zdaniem Sądu więc, rzeczywistą przyczyną leżącą u podstaw dokonania wypowiedzeń zmieniających warunki zatrudnienia – wymiar etatu i tym samym zmniejszenie wynagrodzenia, był fakt, że powód 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 (3b) § 1 pkt 2 kp. Dlatego, nie można wobec poczynionych ustaleń stwierdzić, że działanie pracodawcy mieści się w granicach regulacji powołanej w art. 18 (3b) § 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. Odmienne 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, stanowi o dyskryminacji.

Przy czym, należy stwierdzić, że nie jest niczym uzasadnione lepsze 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 z tytułu odszkodowania. Żądanie powoda zasługuje w całości na uwzględnienie.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 2009 roku odszkodowanie przewidziane w art. 18 (3d) 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 (III PK 43/08, OSNP 2010/13-14/160).

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 dokonaniu wypowiedzenia w dalszym ciągu świadczy pracę w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, co przekłada się na wysokość należnego mu wynagrodzenia. Różnica w wynagrodzeniu powoda przed wypowiedzeniem i po wypowiedzeniu ( trzy miesiące przed i trzy miesiące po wypowiedzeniu) stanowiła średnio miesięcznie kwotę około 240 zł. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda za okres przed wypowiedzeniem w porównaniu ze średnim miesięcznym wynagrodzeniem powoda z września 2011 roku (zaświadczenie z k.35), jest niższe o około 640 zł miesięcznie. Różnica w wynagrodzeniu za rok 2011 przekracza więc kwotę 6.000 zł.

Wobec tego nie można uznać, że dochodzona kwota nie jest adekwatna do uszczerbku majątkowego powoda. Zdaniem Sądu kompensuje także krzywdę niemajątkową powoda wywołaną przez dyskryminujące działanie pracodawcy zmierzające do obniżenia wymiaru etatu i obniżenia miesięcznego wynagrodzenia. Powołując się także na wspomniane wyżej orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 roku zasądzone odszkodowanie powinno działać prewencyjnie w stosunku do pracodawcy i zarazem być skuteczne i odstrasżające, dlatego trzeba uwzględnić okoliczności leżące po stronie pracodawcy. Kwota 6.000 zł jest przy tym kwotą połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego za rok 2012 (750 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.

W pozwie powód domagał się odsetek od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanemu. Od takiej też daty tj. od dnia 7 września 2011 roku (dowód doręczenia odpisu pozwu pozwanemu - k.22) odsetki ustawowe zostały zasądzone mając na uwadze treść 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.35).

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu, mając na uwadze wynik sporu, Sąd oparł na treści art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc i § 11 pkt 2 i § 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.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 marca 2007 rok (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 28.7.2005 r. 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 ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić 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 i wynik sporu Sąd, w punkcie IV wyroku nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa ( kasa Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie) kwotę 300 zł ( 5 % opłaty od zasądzonej na rzecz powoda kwoty wynagrodzenia).

Z tych wszystkich względów i na mocy powołanych przepisów orzeczono, jak w wyroku.