

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 22 grudnia 2014 roku

Powódka K. M. pozwem z dnia 26 marca 2014 roku wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego przez pozwanego (...) (...) (...), za bezskuteczne.

W piśmie procesowym z dnia 7 lipca 2014 roku powódka rozszerzyła powództwo domagając się, w związku z żądaniem przywrócenia do pracy, zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w oparciu o art. 47 k.p., zasądzenia odszkodowania, w oparciu o art. 18^{3d} k.p., w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę z uwagi na naruszenie zasad równego traktowania. Powódka w piśmie tym wskazała, że była nierówno traktowana z uwagi na otrzymywanie niższego wynagrodzenia niż pracownicy realizujący zbliżone obowiązki co powódka przy zbliżonym wpływie zadań. W piśmie tym powódka wskazała, że dokonywane wypowiedzenia miały na celu wymianę załogi (na młodszą kadrę) i w tym także dyskryminację kobiet (k. 72 – 78).

Na rozprawie w dniu 10 grudnia 2014r. powódka wskazała, że była dyskryminowana z uwagi na wiek. (k. 124v)

W odpowiedzi na pozew (...) (...) w W. wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu (k. 21 – 24).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. M. pracowała w pozwanym (...) (...) w W. (początkowo powódka pracowała w (...)) w okresie od 18 października 1996 r. roku do 30 czerwca 2014 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy ostatnio na stanowisku głównego specjalisty w Zespole Budownictwa (...) w Departamencie (...).

Powódka z wykształcenia jest magistrem profilaktyki społecznej i resocjalizacji. Przed pracą u pozwanego pracowała jako pielęgniarka w Zespole (...) (...) (...), a później w Zespole (...), jako specjalista w (...) Towarzystwie (...), była głównym specjalistą na Politechnice (...). Powódka pracował także jako sprzedawca w (...) Centrum (...), była specjalistą w (...), a później w (...).

Początkowo powódka zajmował się dotacjami celowymi na usuwanie wad technologicznych w spółdzielniach mieszkaniowych. Pod koniec 1996 albo na początku 1997 zajmowała się Towarzystwami Budownictwa Społecznego (TBS). Zadania te były różne i zależały od liczby osób zatrudnionych przy obsłudze TBS-ów. Czasami to były 3 osoby, a czasami tylko powódka. Przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę jedna pracownica zespołu zajmowała się ustawą o niektórych formach popierania budownictwa mieszkaniowego, a powódka zajmowała się przygotowaniem projektów opinii dotyczących nowo powstających TBS-ów, projektów w zakresie zmian umów spółek TBS-ów oraz projektów decyzji ministra zatwierdzających umowę lub zmianę umowy spółki. Powódka zajmowała się analizą statutów lub analizę umów spółek TBS, a następnie stwierdzaniem, czy zapisy lub zmiany w tych aktach są zgodne z ustawą o niektórych formach popierania budownictwa mieszkaniowego i Kodeksem spółek handlowych, Opiniowała sprawy TBS-ów, które zwracały się do pozwanego. Taki stan istniał od końca marca 2012. Liczba spraw jakie powódka miała do wykonania wahała się. Liczba spraw zależała od tego czy gminy miały fundusze na założenie spółki w ramach TBS. W niektórych okresach pracy następowały spiętrzenia, a czasem spraw było mniej. Na koniec 2013 spraw TBS-ów było dużo. Pod koniec roku zawsze następuje spiętrzenie. W ostatnim kwartale 2013 powódka miał około 50 takich spraw. Od 2013 liczba tych spraw zaczęła się znacznie zmniejszać, w 2014 wpływała jedna lub dwie na miesiąc.

Powódka wykonywał także inne prace zlecone przez przełożonych. Była opiekunem kandydatów do służby cywilnej, przewodniczącą zakładowej komisji wybierającej przedstawiciela załogi, członkiem komisji rozpatrującej wnioski wstępne TBS (było to związane ze współpracą z (...), który przyznawał środki). Kiedy w departamencie byli stażyści i aplikanci, to tylko powódka się nimi zajmowała. Przygotowywała wykazy spraw i decyzji dla (...). Zastępowała pracowników sekretariatu. Wykonywała inne prace zlecone.

W dniu 20 marca 2014 r. powódce wypowiedziano umowę o pracę. Jako przyczynę wskazano racjonalizację zatrudnienia w obszarze realizowanych dotychczas przez powódkę zadań i jednoczesny brak możliwości powierzenia innych obowiązków adekwatnych do kwalifikacji zawodowych powódki.

W zespole zostały trzy osoby (w tym kierujący C. N.). Zadania, które wykonywała powódka podzielono między kierującego zespołem i pracownicę zespołu A. K.. Zespół wykonuje te same zadania mimo zmian organizacyjnych.

W roku 2010 powódka miała 110 spraw, J. S. 49 spraw, W. M. 104 spraw. W tym roku było także 228 spraw nieprzypisanych do referenta.

W roku 2011 powódka miała 16 spraw, J. S. 10 spraw, W. M. 44 spraw. W tym roku było także 430 spraw nieprzypisanych do referenta.

W roku 2012 powódka miała 57 spraw, J. S. 46 spraw, A. K. 78 spraw (pracowała w zespole od 21 marca 2012r.), W. M. 11 spraw (pracowała w zespole do 21 marca 2012r.). W tym roku było także 368 spraw nieprzypisanych do referenta.

W roku 2013 powódka miała 107 spraw, J. S. 94 spraw, A. K. 99 spraw. W tym roku było także 195 spraw nieprzypisanych do referenta.

W pierwszym półroczu 2014 roku powódka miała 25 spraw, J. S. 56 spraw, A. K. 66 spraw. W tym roku było także 67 spraw nieprzypisanych do referenta.

Sprawy nieprzypisane do referenta załatwiali wszyscy pracownicy, zespołu zgodnie z dyspozycją kierującego zespołem (wcześniej wydziałem) C. N..

Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 3 841,37 zł, wynagrodzenie pozostałych pracowników zespołu (z wyjątkiem kierującego nim) wynosiło 4 234,88 zł (A. K.), 4 122,45 zł (J. S.). W 2011 powódka otrzymała nagrody w wysokości 6 900 zł, pozostałe dwie pracownice zespołu otrzymały nagrody w wysokości 8 650 zł (W. M.) i w wysokości 7050 zł (J. S.). W 2012 r., powódka otrzymała nagrody na kwotę 2 350 zł, a pozostałe dwie pracownice na kwotę 6 900 zł (J. S.) i 3 350 zł (A. K.). W 2013 r. powódka otrzymała nagrodę w wysokości 1 400 zł, a pozostałe dwie pracownice kwotę 2 250 zł (J. S.) i 3 570 zł (A. K.).

W czerwcu 2014r. wypowiedziano umowy o pracę jeszcze dwóm pracownikom Departamentu (...): H. B.i A. B..

W momencie wypowiedzenia umowy o pracę powódka miała 62 lata. Była najstarszym pracownikiem w zespole.

Według stanu na dzień 27 listopada 2013 r. w Departamencie Mieszkalnictwa było 33 etaty, według stanu na dzień 1 lipca 2014r. i 10 grudnia 2014 r. było 29 etatów.

W IV kwartale 2013 r. było u pozwanego 1810 etatów, a w II kwartale 2014 r. 1775 etatów.

W okresie od grudnia 2013 r. do 30 czerwca 2014 r. wypowiedziano umowy o pracę 29 pracownikom (20 kobietom i 9 mężczyznom). Wśród tych osób 15 kobiet w wieku powyżej 45 lat i 7 mężczyzn w wieku powyżej 45 lat. Pozwany wypowiedział więc umowy o pracę 22 pracownikom w wieku powyżej 45 lat (na 29 osób).

W okresie od grudnia 2013 r. do 30 czerwca 2014 r. pozwany zawarł umowy o pracę z 69 pracownikami (36 kobietami i 33 mężczyznami). Wśród tych osób była jedna kobieta w wieku powyżej 45 lat i 3 mężczyzn w wieku powyżej 45 lat. Pozwany zawarł więc umowy o pracę z 4 pracownikami w wieku powyżej 45 lat (na 69 umów). 24 osoby zostały zatrudnione na czas zastępstwa nieobecnych pracowników.

Pozwany zarówno przed rozwiązaniem umowy o pracę z powódką jak i po rozwiązaniu umowy o pracę zatrudniał nowych pracowników (ogłaszał szereg konkurów na różne stanowiska), pracownicy także zmieniali komórki organizacyjne otrzymując nowe zadania. Do Departamentu (...)(ale innych komórek organizacyjnych niż zespół

powódki) zatrudniono dwie osoby jedną z naboru zewnętrznego, druga pracownica przeszła do tego departamentu z Departamentu (...) (pierwotnie ogłoszony konkurs zewnętrzny z tego powodu anulowano).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 4 609,64 zł.

Powyższy stan faktyczny został ustalony przez Sąd na podstawie :

dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki, zeznań świadka C. N. (k. 100 – 101v), dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, zeznań powódki (k. 124 – 125v).

Sąd dał wiarę powołanym wyżej dokumentom, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Za wiarygodne Sąd uznał także zeznania świadka i powódki. Zeznania te są wewnętrznie spójne i logiczne, korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Na rozprawie w dniu 15 września 2014 r. Sąd oddalił wnioski dowodowe powódki z pisma z dnia 7 lipca 2014 r. (k. 73), pkt I.1 i I.2 – w zakresie, w jakim przekraczają dane dotyczące spraw, które wpłynęły do wydziału budownictwa mieszkaniowego i socjalnego, a także wnioski z k. 73, pkt I.4., uznając, że dowód ten nie miał znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Na rozprawie w dniu 10 grudnia 2014 r. Sąd oddalił wnioski dowodowe powódki dotyczące zobowiązania pozwanego do wskazania, czy osoby przesunięte lub planowane do przesunięcia do departamentu powódki posiadają wykształcenie wyższe prawnicze, względnie czy posiadają doświadczenie w sprawach związanych z szeroko pojętym prawem spółdzielczym i TBS-ami.

W ocenie Sądu zgłoszone wnioski dowodowe doprowadziłyby do niczym nieuzasadnionego przedłużenia postępowania. Powódka ostatecznie określiła swoje roszczenia w piśmie z dnia 7 lipca 2014 r. W tym momencie strony mogły składać wnioski dowodowe na okoliczności przez siebie podnoszone. Czyniły to zresztą, jednakże dopiero po przełupaniu powódki strona powodowa wniosła o zobowiązanie pozwanego do złożenia dokumentów na okoliczności kwalifikacji zawodowych pracowników zatrudnionych lub mających zostać zatrudnionych w Departamencie (...). W ocenie Sądu na rozprawie w dniu 10 grudnia 2014 r. i w okresie poprzedzającym rozprawę nie zaistniały żadne okoliczności skutkujące koniecznością złożenia nowych wniosków dowodowych, na te okoliczności powódka powoływała się już w pozwie i piśmie procesowym z dnia 7 lipca 2014 r. Dokumenty złożone przez pozwanego na rozprawie w dniu 1 grudnia 2014 r. dotyczyły zupełnie innych kwestii.

Sąd zważył co następuje:

Roszczenia powódki K. M. zasługują na uwzględnienie w znacznej części.

Na uwzględnienie w całości zasługuje roszczenie powódki dotyczące przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał racjonalizację zatrudnienia w obszarze realizowanych dotychczas przez powódkę zadań i jednoczesny brak możliwości powierzenia innych obowiązków adekwatnych do kwalifikacji zawodowych powódki. Z uwagi na redakcję tego zapisu mamy do czynienia z jedną przyczyną (spójnik „i”).

Niewątpliwie w zespole, w którym pracował powódka doszło do zmian organizacyjnych, zadania powódki podzielono między kierującego zespołem i A. K.. Jednakże z ustalonego stanu faktycznego wynika, że pracodawca miał możliwość zatrudnienia powódki na innym stanowisku w Departamencie (...) jak i innych komórkach organizacyjnych.

Na te okoliczności powódka przedstawiła wydruki ze strony internetowej pozwanego, pozwany także zresztą potwierdził ten fakt, przedstawiając liczbę nowo zatrudnionych osób w okresie grudzień 2013 r. – 30 czerwca 2014 r. Z tych dowodów jednoznacznie wynika, że pozwany zatrudnił 69 osób (z tego 24 osoby na podstawie umowy

na zastępstwo). Dodatkowo pracownicy pozwanego byli przenoszeni do innych komórek organizacyjnych, gdzie powierzano im nowe zadania. Pozwany nie wykazał więc (na podstawie art. 6 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy) braku możliwości powierzenia innych obowiązków adekwatnych do kwalifikacji zawodowych powódki.

Jest to o tyle istotne, że zatrudnienie w korpusie służby cywilnej wiąże się z pewną elastycznością zadań. Pracownicy ci, w znakomitej większości, zajmują się szeroko rozumianym prawem administracyjnym (niezależnie od innych dziedzin prawa potrzebnych do realizacji powierzonych im zadań). Zatrudnienie pracownika na konkretnym stanowisku nie wyklucza automatycznie powierzenia pracownikowi w późniejszym okresie innych zadań. Oczywiście wymaga to odpowiedniego przygotowania się i zgody pracownika. Pozwany swoim zachowaniem potwierdzał tę zasadę, albowiem przeniósł pracownicę z Departamentu (...)do Departamentu (...). Nazwa komórek sugeruje zupełnie inny zakres merytoryczny zadań. Zresztą powódka z wykształcenia jest magistrem profilaktyki społecznej i resocjalizacji, a przez pewien czas także pracowała jako pielęgniarka. Kiedy była przyjmowana do pracy u pozwanego nie miała wykształcenia i doświadczenia zawodowego w tym zakresie. Powódka ma dziewiętnastoletnie doświadczenie w pracy jako członek korpusu służby cywilnej i to zarówno odnośnie postępowań administracyjnych jak i prawa cywilnego i prawa spółek handlowych. Dodatkowo należy wskazać, że łatwiej jest (oczywiście mowa jest o zasadzie) pracownikowi przekwalifikować się w ramach pracy w jednym departamencie niż pracownikowi, który przechodzi z innego departamentu. Podobnie rzecz się ma z zatrudnieniem nowego pracownika, który także musi się odpowiednio wdrożyć do pracy.

Pozwany w ogóle nie zgłosił wniosków dowodowych mających potwierdzić tezę że nie miał „możliwości powierzenia innych obowiązków adekwatnych do kwalifikacji zawodowych powódki”. Takie dowody winien złożyć w związku z art. 6 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy, tym bardziej, że powódka wykazała, że pozwany zatrudniał nowych pracowników – 69. Dziwi więc fakt, że w tej ilości etatów nie było żadnego stanowiska adekwatnego do kwalifikacji zawodowych powódki.

W tym stanie faktyczny roszczenie powódki, w oparciu o art. 45 kodeksu pracy i art. 47 kodeksu pracy, było zasadne i Sąd orzekł jak w punkcie I i II wyroku.

Roszczenia powódki co do dyskryminacji i nierównego są uzasadnione co do zasady. Powódka z tego tytułu domagała się zasądzenia kwoty stanowiącej trzykrotność wynagrodzenia za pracę t.j. 13 828,92 zł.

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. (Art. 11² kodeksu pracy)

Należy podkreślić, że Sędem Najwyższym, który wielokrotnie wypowiedział się na ten temat, że: „Wyrażona w art. 11³ k.p. i rozwinięta w art. 18^{3a} i następnych k.p. zasada niedyskryminacji (równego traktowania w zatrudnieniu) i określona w art. 11² k.p. zasada równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki to dwie odrębne zasady, a ich naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje.” (wyrok SN z 2 października 2012 roku, sygn. akt II PK 82/12, System Informacji Prawnej Lex nr 1243029)

Kiedy strona powodowa podnosi naruszenie zasady niedyskryminacji, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego (wyrok powołany wyżej, czy np.: wyrok SN z dnia 23 maja 2012r., sygn. akt I PK 173/11 System Informacji Prawnej Lex nr 1219490, z którym Sąd Rejonowy całkowicie się zgadza, niezależnie od wykazania na czym polega dyskryminacja strona powodowa musi uprawdopodobnić, że nastąpiło to z uwagi na jakąś jej szczególną cechę (wymienioną przykładowo w art.18^{3a} i następnych k.p.).

Inaczej się rzecz ma w przypadku naruszenia przez pracodawcę zasady nierównego traktowania, w tym wypadku należy wykazać, że pracodawca dopuszcza się takiego naruszenia prawa. Jeśli pracownik wskazuje, że dotyczy to wynagrodzenia należy wykazać zaistnienie przesłanek określony w art. 18^{3c} kodeksu pracy.

Zgodnie z powołaną normą prawną pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§1). 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).

Sąd Najwyższy w sentencji wyroku z dnia 15 września 2006 r. sygn. akt I PK 97/06)⁵³³ wskazał, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3d} k.p.) powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej.

Warto także w tym miejscu przytoczyć wypowiedzi doktryny, za ustalony przyjmującej pogląd o konieczności wykazania przez pracownika dochodzącego odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, że był w zatrudnieniu dyskryminowany przed zobowiązaniem pracodawcy do przeprowadzenia dowodu potwierdzającego, że kierował się przesłankami obiektywnymi (Maniewska Eliza w: Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy; Tomaszewska Monika w: Baran Krzysztof (red.), Kodeks pracy. Komentarz).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, Sąd stwierdził, że obowiązkiem powódki było wskazanie przyczyny, ze względu na którą pozwana dopuściła się wobec niej aktu nierównego traktowania.

W niniejszym postępowaniu powódka wykazała tę okoliczność. Pozwany na wniosek powódki przedstawił informację o wynagrodzeniu zasadniczym powódki i pozostałych dwóch pracowników zespołu oraz dane dotyczące wysokości otrzymanych przez nie nagród. Z porównania tych danych wynika jednoznacznie, że wynagrodzenie powódki (definicja art. 18^{3c} §2 k.p.) Pozwany natomiast nie wykazał, że taka dyferencja wynikała z jakichś obiektywnych kryteriów.

Powódka była także dyskryminowana z uwagi na wiek i płeć. Dyskryminacji tej pozwany dopuścił się wypowiadając powódce umowę o pracę. Dyskryminacja, zgodnie z art. art. 18^{3a} k.p. i następne, ma miejsce wtedy, gdy pracownicy nie są równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio ani pośrednio. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych wyżej był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Natomiast dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych wyżej, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Uzupełnieniem powyższych wywodów jest podzielany przez Sąd pogląd, obecny w orzecznictwie Sądu Najwyższego, uzależniający stwierdzenie naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu od istnienia przyczyny uznanej za podstawę dyskryminacji (Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co równocześnie oznacza, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę,

ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, wyrok SN z dnia 10 maja 2012 r. II PK 227/11; por. także wyrok SN z dnia 18 sierpnia 2009 r. I PK 28/09 oraz wyrok SN z dnia 9 stycznia 2007 r. II PK 180/06).

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego pozwany dopuszczał się dyskryminacji w stosunku do osób, które ukończyły 45 rok życia – na 29 osób, którym wypowiedziano umowy w okresie od grudnia 2013 r. do 30 czerwca 2014 r., 20 było w takim wieku. W tym samym czasie zatrudnił jedynie 4 osoby w wieku powyżej 45 lat (na 69 osób). Dyskryminacja dotyczyła nie tylko wieku ale również płci - pozwany wypowiedział bowiem umowy o pracę 15 kobietom w wieku powyżej 45 lat (29 oświadczeń woli). Zatrudnił natomiast jedną kobietę, która ukończyła 45 rok życia (na 69 nowozatrudnionych pracowników).

Argumentacja, którą Sąd przytoczył co do nierównego traktowania w wynagrodzeniu pozostaje także aktualno co do dyskryminacji. Powódka musi uprawdopodobnić, że doszło do dyskryminacji (co też w niniejszym procesie uczyniła), pozwany musi natomiast udowodnić, że dyskryminacji nie było, że zróżnicowanie wynika z obiektywnych przyczyn lub zachodzą inne przesłanki pozwalające na różnicowanie pracowników. (tak też Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 2 października 2012 r., sygn. akt II PK 82/12)

Wobec powyższej konstatacji należy stwierdzić, że roszczenia powódki o zapłatę przez pozwanego odszkodowania w związku z nierównym traktowaniem i dyskryminacją są zasadne. Zgodnie z art. 18^{3d} kodeksu pracy pracownik ma prawo domagania się odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

„Odszkodowania przewidziane w art. 18^{3d} k.p. powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. 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.” (wyrok Sądu Najwyższego z 2009.01.07, sygn. akt III PK 43/08, nie publik., baza danych Lex nr 57769)

W każdym przypadku, na zasadach ogólnych - art. 6 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy – powódka musi udowodnić szkodę powstałą w wyniku niezgodnego z prawem działania pracodawcy. Na te okoliczności powódka nie zgłosiła żadnych wniosków dowodowych. Tak więc mając na względzie treść o art. 18^{3d} kodeksu pracy w związku z art. 18^{3c} kodeksu pracy Sąd orzekł jak w punkcie III wyroku, a w oparciu o art. 18^{3d} kodeksu pracy w związku z art. 18^{3a} kodeksu pracy Sąd orzekł jak w punkcie IV wyroku. W pozostałym zakresie oddalając powództwo (punkt V).

Na podstawie art. 477² §1 kpc Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd na podstawie art. 98 kpc zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2 766 zł, będącej opłatą od pozwu w związku z domaganiem się przez powódkę przywrócenia do pracy. W oparciu o art. 100 kpc Sąd zniósł koszty zastępstwa procesowego, z uwagi na fakt, że powódka proces wygrała w części.

SSR Rafał Młyński

Z: odpis doręczyć pełnomocnikom stron.