

Sygn. akt VI P 282/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2016 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Maria Sałacińska

Ławnicy: Elżbieta Mitraszewska

Tomasz Sowa

Protokolant protokolant sądowy Lena Siedlecka

po rozpoznaniu w dniu 27 kwietnia 2016 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. P. (1)

przeciwko (...) S. A. w W.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, zadośćuczynienie

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

Elżbieta Mitraszewska SSR Maria Sałacińska Tomasz Sowa

Sygn. akt: VI P 282/13

UZASADNIENIE

J. P. (1), pozwem z dnia 17 kwietnia 2013r. (data wpływu), skierowanym przeciwko (...) S.A. (obecnie: (...) S.A. z siedzibą w W.) wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 43.859,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami, stanowiącej wyrównanie wynagrodzenia za 3 lata pracy, tj. za okres od 01 kwietnia 2010r. do 31 marca 2013r. w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasady równego traktowania przy wynagrodzeniu za jednakową pracę i pracę o jednakowej wartości, a także kwoty 5.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdy moralne wywołane stresem oraz upokorzeniami, jakich doznawał od września 2012r. od przełożonego, będącego pracownikiem Grupy (...).

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w pozwanym zakładzie pracy pracował od marca 1992r. do marca 2013r. Od 1 lipca 1992r. w pozwanym powołana została nowa komórka zajmująca się eksploatacją kabli światłowodowych, w której powód pracował od momentu jej powstania do 31 marca 2013r., a która od 2004/2005r., w związku z restrukturyzacją, została połączona z innymi służbami technicznymi. Pracownicy z najwyższymi stawkami otrzymywali wynagrodzenie dużo wyższe od pracowników z najniższymi stawkami. Różnice dochodziły do kwoty 1.000 zł. W przypadku powoda w okresie od 2009r. do maja 2012r. różnica do najwyższej stawki wynosiła 773 zł, natomiast od czerwca 2012r. do marca 2013r. - 707 zł. Powód podniósł, że wszyscy pracownicy niezależnie od stażu pracy czy wieku, wykonywali jednakową pracę, o takiej samej odpowiedzialności, porównywalnym wysiłku, także jednakowej wartości, której wykonywanie wymagało porównywalnych kwalifikacji zawodowych. Zdaniem powoda pracodawca dopuścił się dyskryminacji

polegającej na nierównym traktowaniu pracowników, dlatego domaga się wyrównania wynagrodzenia za sporny okres.

(pozew – k. 1 – 4)

(...) S.A. (obecnie (...) S.A.) w odpowiedzi na pozew z dnia 13 maja 2013r. (data prezentaty) wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że brak jest uzasadnienia do wyliczenia wyrównania wynagrodzenia na rzecz powoda co do zasady, jak i w zakresie kwoty wyliczenia, a także w zakresie żądanej kwoty zadośćuczynienia. Pozwany nie naruszył zasady równego traktowania w zatrudnieniu, wszyscy pracownicy podlegali jednakowym zasadom. Ich wynagrodzenie było ustalane według jednolitych zasad, które były obiektywne. Powód był zatrudniony w dużym przedsiębiorstwie, w którym od wielu lat trwają liczne zmiany organizacyjne. Zmiany te powodują przenoszenie pracowników zarówno w zakresie różnych struktur organizacyjnych, jak i miejsca świadczenia pracy, również pomiędzy pracodawcami. W ramach jednej spółki prawa handlowego funkcjonowało bowiem wielu pracodawców. Początkowo podmiot, w którym powód zaczynał pracę był odmiennym pracodawcą. Dopiero od dnia 01 stycznia 2005r. w ramach pozwanej funkcjonuje jeden pracodawca. W związku z potrzebą ujednoczenia zasad wynagradzania od kilku lat trwają uzgodnienia pomiędzy pracodawcą i działającymi organizacjami związkowymi w zakresie ujednoczenia i utworzenia jednolitych zasad wynagradzania dla wszystkich pracowników pozwanej spółki objętych Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy. W wyniku zmian i nowych warunków wynagradzania przyjęto zasadę nie obniżania pracownikom wynagrodzeń, nie pogarszania ich dotychczasowej sytuacji. W miarę dostępnych środków zwiększano wynagrodzenia zasadnicze pracownikom, których wynagrodzenia odbiegały od najniższej kwoty ustalonej dla danej klasy stanowisk. Wynagrodzenie powoda było zgodne z obowiązującą w pozwanej spółce polityką wynagradzania. Wysokość wynagrodzenia mieściła się w przedziale wynagrodzenia dla danego stanowiska, wynagrodzenie odpowiadało kwalifikacji powoda, jego stażowi pracy i zakresowi wykonywanych czynności. Zdaniem pozwanego nie doszło tutaj do naruszenia zasady równego traktowania oraz do dyskryminacji powoda dotyczącej wynagrodzenia.

(odповідь na pozew – k. 14 - 15)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. P. (1) był zatrudniony od dnia 09 marca 1992r. w (...) S.A. – (...), od dnia 01 maja 2002r. w (...) S.A. – (...) – w (...), zaś od dnia 01 stycznia 2005r. w (...) S.A. z siedzibą w W. ostatnio na stanowisku Starszego Specjalisty ds. (...) w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W komórce zajmującej się eksploatacją kabli światłowodowych powód pracował od momentu jej powstania, tj. od dnia 01 lipca 1992r. do dnia 31 marca 2013r. Średnie miesięczne wynagrodzenia powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.432,21 zł brutto.

W toku postępowania nastąpiło przekształcenie dotychczasowego pracodawcy powoda (...) S.A. na (...) S.A. z siedzibą w W..

(dowód: umowa o pracę z 09 marca 1992r. – B1 a/o; zawiadomienie z 26 kwietnia 2002r. – k. B67a a/o; pismo pracodawcy z 25 czerwca 2004r. – k. B72 a/o; pismo pracodawcy z 08 grudnia 2004r. – B78 a/o; zaświadczenie o zarobkach – k. 24; postanowienie Sądu KRS – k. 133 – 139, 142 - 149; odpis KRS – k. 150 - 156)

Od dnia 01 stycznia 2005r. w ramach (...) S.A. (dawniej: (...) S.A.) funkcjonował jeden pracodawca. Wcześniej w ramach jednej spółki (...) S.A. funkcjonowało wielu pracodawców, którzy mieli odrębne uregulowania płacowe oraz odrębne zasady ustalania pracownikom wynagrodzenia. Zmiany jakie zachodziły w pozwanej spółce

obejmowały przede wszystkim, przenoszenie pracowników zarówno w zakresie różnych struktur organizacyjnych, miejsca świadczenia pracy, jak również pomiędzy pracodawcami. Od momentu utworzenia jednego pracodawcy w pozwanej spółce trwały uzgodnienia pomiędzy pracodawcą a działającymi organizacjami związkowymi w zakresie ujednoczenia i utworzenia jednolitych zasad wynagradzania dla wszystkich pracowników pozwanej spółki objętych Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy.

(okoliczność bezsporna, a nadto zeznania świadka J. P. (2) – k. 95 - 96v)

Do zakresu obowiązków powoda należało m.in.:

- zapewnienie prawidłowej konserwacji i eksploatacji linii światłowodowych w celu utrzymania pełnej sprawności technicznej oraz optymalizacji czasu usuwania awarii i uszkodzeń zgodnie z zapisami (...) i obowiązującymi wymaganiami jakościowymi oraz zestawienia nowych dróg optycznych;
- wykonywanie pomiarów kabli światłowodowych zgodnie z harmonogramem miesięcznym lub w miarę wystąpienia potrzeb, realizacja konserwacji zgodnie z harmonogramem, dokonywanie objazdów tras kablowych i kontrola prowadzonych prac ziemnych w celu zapewnienia sprawności technicznej linii kablowych;
- bieżący monitoring linii kablowych, usuwanie awarii na sieci miejscowej, ciągły nadzór nad odtwarzaniem skutków kradzieży/dewastacji, nadzorowanie prac prowadzonych na urządzeniach (...) w celu skrócenia czasu usuwania awarii i uszkodzeń zgodnie z zapisami (...), sporządzanie dokumentacji poawaryjnej – kompletowanie dokumentów w celu dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu uszkodzeń i awarii linii światłowodowych zaistniałych z winy osób trzecich;
- uzgadnianie dokumentacji technicznej poprzez wstępną weryfikację projektów technicznych, przedstawianie propozycji co do sposobu przebudowy, a także wytyczanie przebiegu trasy kabla w terenie metodą elektroniczną i odbiór wykonanych prac;
- prowadzenie dokumentacji paszportyzacyjnej poprzez bieżące nanoszenie zmian po każdorazowym wystąpieniu awarii, aktualizację w trakcie obchodów i objazdów zmian numeracji obiektów;
- ochrona przetwarzanych danych osobowych.

(dowód: karta stanowiska pracy – k. B75, B83, B87, B101 a/o)

W pozwanym zakładzie pracy obowiązywał system informatyczny, tzw. system e-Dys, który wspomagał pracę specjalistów ds. linii kablowych/światłowodowych. Służył do zlecania prac pracownikom, którzy wykonywali pracę w terenie. Zlecenia za pośrednictwem programu były im przydzielane przez dyspozytorów. Zaś czasem pracy pracowników dysponował ich przełożony, który przekazywał dyspozytorom informacje o dostępności pracowników. Na podstawie uzyskanych informacji dyspozytorzy kierowali zadania do poszczególnych specjalistów. Dysponent dokonywał przydziału zadań pracownikom na podstawie ich kompetencji i kwalifikacji, które znajdowały się w systemie e-Dys. Kompetencje oraz kwalifikacje pracowników były uzupełniane w systemie przez bezpośredniego przełożonego pracowników. Dyspozytorzy wiedzieli, do kogo kierować konkretne zadanie, znali umiejętności pracowników i potrafili ocenić, który z nich ma predyspozycje do wykonania danego zadania.

Zlecane zadania były łatwiejsze i trudniejsze. Do trudniejszych należało usuwanie awarii oraz zestawienie łączy światłowodowych. Natomiast do łatwiejszych zaliczano zadania dotyczące konserwacji sieci światłowodowych, obsługa dokumentacji, czy asysta techniczna (tj. asystowanie przy pracach innych firm, które działają w pobliżu sieci pozwanego).

Kompetencje powoda i innych osób zatrudnionych na tym samym stanowisku nie różniły się od siebie, były na podobnym poziomie. Pracownicy zespołu wykonywali podobną ilość zadań, o zbliżonej trudności. Nie było tak, żeby jeden z nich otrzymywał jedynie zadania trudniejsze, a inny wyłącznie łatwiejsze. Wysokość wynagrodzenia nie

miała wpływu na to, komu i jaką ilość zadań przydzielano. Dyspozytorzy nie posiadali wiedzy odnośnie zarobków pracowników.

(dowód: zeznania świadka J. P. (2) – k. 95 - 96v; wydruk z aplikacji e-Dys – czerwona teczka; zestawienie zadań pracowników – k. 204 - 206)

W pozwanym zakładzie pracy od dnia 15 lutego 2007r. obowiązywała polityka wynagradzania pracowników. Podstawowym celem jej utworzenia było zapewnienie przejrzystych i konkurencyjnych zasad wynagradzania pracowników (...) S.A., zwiększenie zaangażowania pracowników oraz ich odpowiedzialności za realizację wyznaczonych im zadań i celów, zapewnienie stabilizacji zawodowej wraz z utrzymaniem u pozwanego pracowników o wysokim poziomie kompetencji oraz umożliwienie ich dalszego rozwoju.

Dla realizacji celów polityki wynagradzania wprowadzono motywacyjny system wynagrodzeń, który zakładał osiąganie przez pracowników pozwanej wynagrodzeń zasadniczych adekwatnych do poziomu płac rynkowych w Polsce, w ścisłym jednak powiązaniu z oczekiwanymi kompetencjami i odpowiedzialnością wymaganą na danym stanowisku pracy (§ 4). Podstawę polityki wynagradzania stanowią:

1. wynik wartościowania stanowisk pracy ujęty w taryfikatorze stanowiskowym, grupujący stanowiska według klas stanowisk;
2. analiza płacowa poziomu płac w (...), na tle praktyki rynkowej dla danego zakresu odpowiedzialności;
3. oceny pracowników dokonywane przez bezpośrednich przełożonych (§ 5).

Wdrożenie polityki wynagradzania zakładało rozpiętość przedziału płacowego (w obrębie każdej klasy) od 70% do 140%. Oznacza to, że minimalne wynagrodzenie zasadnicze dla danego przedziału stanowi 70% płacy środkowej, a maksymalne jest wyznaczone przez poziom 140% płacy środkowej. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika osiagającego zakładaną efektywność zawodową na stanowisku powinno znajdować się w granicach 91 – 105% CR. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika znacznie przekraczającego zakładaną efektywność zawodową na stanowisku i osiagającego wyniki przekraczające oczekiwania powinno znajdować się w granicach 106 – 115% CR. Natomiast wynagrodzenie zasadnicze pracownika wybitnego (indywidualne przypadki), którego efektywność i jakość pracy jest wzorem dla innych i osiagającego wyniki znacząco przekraczające oczekiwania, powinno znajdować się w granicach 116 – 140 % CR (§ 6).

Decyzja płacowa co do poziomu wynagrodzenia była podejmowana na wniosek bezpośredniego przełożonego i po akceptacji dyrektora Departamentu Systemów Motywacyjnych i Polityki Wynagrodzeń. Oparta była zarówno na polityce wynagradzania przyjętej dla danej grupy pracowników jak i ocenie wyników i efektywności zawodowej danego pracownika. Wyznaczenie wynagrodzeń zasadniczych następowało w ramach określonych przedziałami płacowymi i polityki wynagrodzeń (§ 7).

(dowód: polityka wynagradzania pracowników (...) S.A. z dnia 30 stycznia 2007r. – k. 25 – 28; załączniki – k. 28v – 34v)

Decyzję o przyporządkowaniu pracownika do poszczególnej klasy, a także o wysokości wynagrodzenia, podejmował bezpośredni przełożony pracowników przy uwzględnieniu wszystkich atrybutów polityki wynagradzania. Brano pod uwagę kompetencje, kwalifikacje, dyspozycyjność, ewentualnie także czy pracownik posiada prawo jazdy.

W przypadku przyznawania podwyżek, pracodawca wysyłał do pracowników wiadomości mailowe, wskazujące na kierowanie podwyżek do części pracowników według ocen dokonanych przez przełożonych.

(dowód: zeznania świadka J. K. – k. 130 – 131; wydruki wiadomości mailowych – k. 193 - 197)

W rozdziale VI Polityki Wynagradzania ustalono, iż rozpoczęcie procesu regulacji wynagrodzeń związanego z wdrożeniem nowych regulacji nastąpi w trybie porozumienia stron z datą zmiany wynagrodzenia od dnia 01 maja 2007r.

Według taryfikatora, stanowiącego załącznik nr 1 do polityki wynagradzania, powód zajmując wówczas stanowisko Specjalisty ds. Linii Kablowych/Światłowodowych (Instruktora) był przyporządkowany do lp. nr 398 oraz klasy 47. Zgodnie z załącznikiem nr 2 dla klasy stanowisk nr 47 ustalono, iż minimalne wynagrodzenie zasadnicze dla przedziału płacowego od 70% do 140% wynosi 3.050,00 zł, płaca środkowa dla przedziału płacowego od 70% do 140% stanowiąca 100% wynosi – 4.350,00 zł, natomiast maksymalne wynagrodzenie zasadnicze dla przedziału płacowego od 70% do 140% wynosi 6.050,00 zł.

Zgodnie z powyższym, w dniu 04 grudnia 2007r. powód podpisał porozumienie, w którym strony zgodnie oświadczyły, iż od dnia 01 grudnia 2007r. miesięczne zasadnicze wynagrodzenie powoda obliczane będzie według 47 klasy, określonej w załączniku nr 2 do polityki wynagradzania, w wysokości 3.390,00 zł brutto.

(dowód: polityka wynagradzania – k. 25 – 34v; porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z 04 grudnia 2007r. – k. B98 a/o)

Z uwagi na regulacje dotyczące przyrostu przeciętnego wynagrodzenia pozwany dokonywał cyklicznego zwiększania powodowi wynagrodzenia. Powód otrzymał następujące podwyżki: w czerwcu 2008r. zostało mu podniesione wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 3.490,00 zł, w grudniu 2009r. do kwoty 3.807,00 zł, zaś w maju 2012r. do kwoty 3.872,00 zł.

Wobec podjęcia przez Zarząd (...) S.A. uchwały nr 72/08 z dnia 03 czerwca 2008r. uległa zmianie nazwa zajmowanego przez powoda stanowiska ze Specjalisty ds. Linii Kablowych/Światłowodowych na Starszego Specjalistę ds. Linii Kablowych/Światłowodowych. Jednocześnie ustalono, iż zmiana nazwy stanowiska nie oznacza zmiany przyporządkowanej mu klasy.

(dowód: porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z 03 czerwca 2008r. – k. B99 a/o; porozumienie z 17 grudnia 2009r. – k. B108 a/o; porozumienie z 31 maja 2012r. – k. B123 a/o; zeznania świadka J. L. – k. 94v - 95)

W 2010r. pozwany sporządził roczną ocenę pracy pracowników (tzw. ocena SKOR) zatrudnionych na stanowisku Starszego Specjalisty ds. Linii Kablowych/Światłowodowych za realizację celów i styl pracy. Powód otrzymał ocenę 98,95%; C. Spośród siedemnastoosobowej grupy powód otrzymał najniższą ocenę. Poza powodem tylko trzech pracowników miało ocenę na podobnym poziomie, poniżej 100% (S. S. – 99,85%; R. Ł. – 99,93%; A. P. – 99,67%). Pozostali pracownicy otrzymali oceny powyżej 100%, przykładowo A. T. uzyskał ocenę 101,45%; C+.

W 2011r. pracodawca nie przeprowadzał oceny pracowników. W 2012r. została zmieniona nazwa oceny rocznej na RIO (tj. Rozwój i Ocena). Przełożony ocenił, że powód działa często zgodnie z wartościami (...) w sposób bezpośredni i dynamiczny. Kompetencje i umiejętności powoda zostały ocenione na wymaganym poziomie. Powodowi nie brakowało kompetencji do wykonywania zadań, ale jakość ich wykonywania oraz zaangażowanie w ich wykonanie rodziły zastrzeżenia przełożonych.

Przy ocenianiu powoda, wzięto pod uwagę, że powód bez zezwolenia przełożonego opuścił miejsce awarii. Powód tłumaczył się, tym że mieszka daleko i ma problem z dojazdem. Za opuszczenie stanowiska pracy powód otrzymał karę upomnienia, od której się nie odwołał.

Powód nie odwoływał się także od otrzymywanych cyklicznie ocen pracy. Nie zgłaszał także wniosków o przyznanie podwyżek.

(dowód: roczna ocena z 2010r. – k. 35; zeznania świadka J. P. (2) – k. 95 - 96v)

Na zajmowanym przez powoda stanowisku Starszego Specjalisty ds. Linii Kablowych/Światłowodowych było zatrudnionych ok. 20 osób. Wynagrodzenie powoda, otrzymującego miesięcznie pensję zasadniczą w kwocie 3.872,00 zł utrzymywało się na średnim poziomie względem całej grupy. W grupie byli zarówno pracownicy, otrzymujący wynagrodzenie większe od powoda, jak również tacy, których wynagrodzenie było mniejsze. Największe wynagrodzenie otrzymywał A. T., którego pensja zasadnicza wynosiła 4.580,00 zł miesięcznie. Byli także pracownicy, których wynagrodzenie było znacznie mniejsze niż powoda. Przykładowo S. S. zarabiał jedynie 3.200,00 zł miesięcznie. Powód, jako pracownik osiągający zakładaną efektywność zawodową, przynależał do grupy otrzymującej średnie miesięczne zasadnicze wynagrodzenie.

Różnice w wysokości wynagrodzeń wynikały z oceny pracy pracowników, tj. z efektów, skuteczności oraz inicjatywy w rozwiązywaniu problemów i zaangażowania w pracę zespołu.

(dowód: zeznania świadka J. P. (2) – k. 95 - 96v; zeznania powoda – k. 186 - 188; zeznania świadka J. K. – k. 130 – 131; zeznania świadka R. S. – k. 214; zeznania świadka J. L. – k. 94 - 95)

W związku ze złożonym przez powoda wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, łączący strony stosunek pracy ustał z dniem 31 marca 2013r.

(okoliczność bezsporna, a nadto dowód: wniosek powoda – k. C7 a/o)

J. P. (1) obecnie nie pracuje, utrzymuje się z zasiłku przedemerytalnego w kwocie 870,00 zł netto miesięcznie. Nie ma dodatkowych dochodów. Po odejściu z pracy otrzymał od pracodawcy odprawę pieniężną w wysokości 50.000,00 zł. Otrzymałą kwotę przeznaczył na utrzymanie. Nikogo nie ma na utrzymaniu. Prowadzi wspólne gospodarstwo z małżonką, która otrzymuje emeryturę w kwocie 1.500,00 zł miesięcznie, nie może pracować, choruje na raka. Powód próbował szukać pracy, ale nikt nie chciał go zatrudnić z uwagi na wiek.

(oświadczenie powoda – k. 214)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda J. P. (1) (k. 186 - 188), świadków J. L. (k. 94 - 95), J. P. (2) (k. 95 – 96v), J. K. (k. 130 – 131), R. S. (k. 214), a także na podstawie akt osobowych powoda dołączonych do niniejszej sprawy, jak również dokumentów złożonych do akt przez strony, w tym płyty CD (k. 163) oraz sporządzonych na jej podstawie wydruków z aplikacji e-Dys oraz wykazu zadań pracowników grupy technicznej (k. 204 - 206), a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków J. Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów, a tam gdzie strony wskazywały na okoliczności nieudokumentowane, nie było podstaw, by zeznania kwestionować. Świadkowie zgodnie zeznali, że powodowi nie brakowało kompetencji do wykonywania zadań, ale jakość ich wykonywania oraz zaangażowanie w ich wykonanie rodziły zastrzeżenia przełożonych. Nie był pracownikiem wyróżniającym się, pracował poprawnie, ale bez zaangażowania. Osiągając efektywność zawodową na przeciętnym poziomie, przynależał do grupy otrzymującej średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze.

Zeznaniom powoda J. P. (1), w zakresie w jakim wskazywał, że nie otrzymywał podwyżek, ponieważ pełnił funkcję Społecznego Inspektora Pracy i inicjował liczne kontrole w pozwanym zakładzie pracy, Sąd nie dał wiary. Zdaniem Sądu powyższa okoliczność nie miała znaczenia przy przyznawaniu podwyżek pracownikom. Jak bowiem wynika z ustalonego stanu faktycznego, od momentu wprowadzenia w 2007r. Regulaminu Wynagradzania powód cyklicznie otrzymywał podwyżki (w czerwcu 2008r., w grudniu 2009r. oraz w maju 2012r.). Pracodawca nigdy nie różnicował wynagrodzenia pod względem przynależności do związków zawodowych, czy innych organizacji pracowniczych. Jego zeznania nie były wiarygodne również w zakresie, w jakim kwestionował otrzymywane oceny pracy. Powód bowiem w trakcie trwania stosunku pracy nie odwoływał się od otrzymanych ocen. Dlatego powoływanie się przez niego na brak obiektywizmu przy ocenianiu, pozostaje bez znaczenia w sprawie.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd uznał także za wiarygodny sporządzony przez powoda wykaz zadań pracowników grupy (k. 204 – 206). Zestawienie prac zostało sporządzone na podstawie załączonych do akt sprawy przez pozwanego wydruków z aplikacji e-Dys i wynika z niego, że wszyscy pracownicy grupy wykonywali podobne zadania, o podobnej trudności. Strona pozwana, pomimo nałożonego na nią zobowiązania do ustosunkowania się do przedstawionych przez powoda zestawień, nie odniosła się do nich. Wobec czego Sąd uznał, że za wiarygodne i na ich podstawie dokonał ustaleń w sprawie. Z zestawienia wynika, że pracownicy zespołu wykonywali podobną ilość zadań, o zbliżonej trudności. Pomimo tego, nie można z niego, ani z wydruków z aplikacji e-Dys wywnioskować jak były oceniane poszczególne zadania. Zestawienie odzwierciedla jedynie ilość powierzonych zadań. Wbrew twierdzeniom powoda, sam fakt, iż pracownicy zespołu wykonywali podobne zadania o zbliżonej trudności, nie oznacza, że ich wynagrodzenie zasadnicze powinno być takie samo. Wysokość wynagrodzenia zależała bowiem od dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego cyklicznej oceny.

Strona pozwana na rozprawie w dniu 27 kwietnia 2016r. wносиła o ponowne określenie terminu do ustosunkowania się do przedstawionego przez powoda zestawienia. Sąd jednak oddalił wniosek pozwanego. Pozwany nie wyjaśnił bowiem przyczyny nieustosunkowania się do zestawienia w określonym terminie. Zdaniem Sądu wniosek pozwanego prowadził jedynie do nieuzasadnionego przedłużania postępowania sądowego.

Sąd zważył co następuje:

Zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy w sposób jednoznaczny wykluczył uznanie roszczenia powoda o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu za uzasadnione, wobec niespełnienia przesłanek warunkujących możliwość uznania takiego roszczenia za zasadne. Bezzasadne okazało się także jego roszczenie o zadośćuczynienie za krzywdy moralne.

Podstawę prawną żądania powoda zawierają przepisy dotyczące naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu. W myśl art. 18^{3a} § 1 k.p. 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. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1, zaś 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 (art. 18^{3a} § 2 i 3 k.p.). Ustawodawca wskazał, 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 k.p., którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.). Ustawodawca wyodrębnił przy tym jako szczególną sytuację dyskryminację płacową, wskazując w art. 18^{3c} k.p., że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1). Wynagrodzenie w rozumieniu tego przepisu 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 (§ 2). 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).

Powód domagał się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w wysokości odpowiadającej kwocie wynagrodzenia, jakie uzyskałby, gdyby pracodawca w spornym okresie wypłacał mu wynagrodzenie w wysokości takiej, jaką otrzymywał najlepiej zarabiający pracownik grupy A. T.. Żądanie to oparte jest na treści art. 18^{3d} k.p., stanowiącym, że 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.

Co do samej zasady w świetle obowiązujących przepisów samo różnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na tożsamyh stanowiskach nie jest niedopuszczalne. Już z samego art. 18^{3c} k.p. wynika, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia nie tylko za pracę o „jednakowej wartości” (tj. za pracę taką samą pod względem faktycznych obowiązków i obciążenia nimi), lecz także za pracę „jednakową” (tj. za pracę tożsamą pod względem sposobu i obiektywnej jakości jej wykonania i tym samym przydatności dla pracodawcy). Jak wskazuje art. 18^{3c} k.p., 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. Prace jednakowe to z kolei prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7.03.2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013/3-4/33).

Sama zatem redakcja powołanego przepisu wskazuje, że istnieją dopuszczalne przyczyny dyferencjacji sytuacji płacowej pracowników – są nimi rodzaj wykonywanej pracy oraz jej jakość (wartość). Wykładnia przepisów o dyskryminacji płacowej powinna być dokonywana w kontekście art. 78 § 1 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Także i ten przepis wskazuje szereg kryteriów umożliwiających zróżnicowanie płac w ramach jednego zakładu pracy. Możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie wynagrodzenia również z innych przyczyn, niż wskazane w przytoczonych przepisach, o ile wynika to z uzasadnionej potrzeby i jest motywowane obiektywnymi względami, niesprzecznymi z zasadami współżycia społecznego i przepisami prawa pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (por. wyrok z 15 września 2006r., I PK 97/06, OSNP 2007/17-18/251). Pracownik ma również obowiązek wskazać przyczynę nierównego traktowania go – skoro bowiem przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji, to pracownik zarzucający pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008r., II PK 27/08, OSNP 2010/3-4/41, podobnie wyrok z 2 października 2012r., II PK 82/12, Lex nr 1243029). Dopiero spełnienie tych wymogów powoduje przejście na pracodawcę ciężaru wykazania, że jego działania nie miały charakteru dyskryminacyjnego.

Odnosząc powyższe rozważania do niniejszej sprawy należy zauważyć, iż powód wywodząc swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu zobowiązany był wykazać, że pracodawca dopuścił się wobec niego nierównego traktowania o charakterze dyskryminacji, czyli nierównego traktowania z jednej z przyczyn wymienionych w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. Tymczasem powód, w toku postępowania sądowego nie wskazał istnienia żadnej przyczyny, cechy, czy też właściwości, określonej w Kodeksie pracy, jako przyczyna dyskryminacji.

Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zaś zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Nie stanowi bowiem dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równych praw, wynikającej z art. 11² k.p. Powód w toku postępowania ograniczał się jedynie do wskazywania kolejnych okoliczności, dowodzących w jego ocenie nierównego traktowanie w zatrudnieniu względem innych pracowników, w szczególności względem A. T.. Przykładowo wskazywał, iż pomimo, że wykonywał taką samą pracę jak A. T. i miał dużo większy staż pracy niż ten pracownik, to powód otrzymywał miesięczne wynagrodzenie mniejsze o ok. 700 zł. Podnosił ponadto, że wszyscy pracownicy, niezależnie od stażu czy wieku wykonywali jednakową pracę, o takiej samej odpowiedzialności, porównywalnym wysiłku, a jej wykonywanie wymagało porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych praktyką i doświadczeniem. Wskazywane przez powoda w toku postępowania przykłady nierównego traktowania w zatrudnieniu w porównaniu do A. T., a także do innych pracowników zarabiających więcej, można by było mnożyć, jednak pozostają one bez znaczenia w okolicznościach rozpoznawanej sprawy. Sąd podziela bowiem stanowisko, zgodnie z którym w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18^{3b} § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny” (por. wyrok S.N. z dnia 09 stycznia 2007 r. w sprawie II PK 180/06, publik. OSNP 2008, nr 3-4, poz. 36). Na powódzie wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży zatem obowiązek przytoczenia w pozwie takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innej osoby, ale i że to zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną. Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności, pozwany musiałby wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda i innych pracowników kierował się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencji.

Sąd ustalił, iż powód powoływał się na całkowicie bezzasadną przyczynę dyskryminującą. Wskazywał bowiem, iż nie otrzymywał podwyżek, ponieważ pełnił funkcję Społecznego Inspektora Pracy i inicjował liczne kontrole w pozwanym zakładzie pracy. Jak już wskazano powyżej, powyższe twierdzenia okazały się nieprawdziwe. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego nie wynika, aby powyższa okoliczność miała znaczenie przy przyznawaniu podwyżek pracownikom. Od momentu wprowadzenia w 2007r. Regulaminu Wynagradzania powód cyklicznie otrzymywał podwyżki (w czerwcu 2008r., w grudniu 2009r. oraz w maju 2012r.). Zaś pracodawca nigdy nie różnicował wynagrodzenia pod względem przynależności do związków zawodowych, czy innych organizacji pracowniczych. Wskazana przez powoda przyczyna dyskryminująca okazała się nieuzasadniona.

Skoro zatem powód, mimo składanych w toku postępowania pism procesowych, nie powoływał się na żadne kryterium dyskryminacyjne, a żaden z zebranych w sprawie dowodów nie wskazywał na jego stosowanie wobec powoda, jego roszczenie nie mogło zostać uwzględnione.

Abstrahując od powyższego należy również podkreślić, iż powód nie wykazał również, aby świadczył pracę o jednakowej wartości, co pracownicy zarabiający więcej od niego. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że wynagrodzenie powoda mieściło się w granicach wynikających z przepisów płacowych obowiązujących w tym czasie u strony pozwanej i utrzymywało się na przeciętnym poziomie, jeśli chodzi o pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku. Zgodnie z polityką wynagradzania obowiązującą w pozwanym zakładzie pracy, ustalono rozpiętość przedziału płacowego (w obrębie każdej klasy) od 70% do 140%. Oznacza to, że minimalne wynagrodzenie zasadnicze dla danego przedziału stanowi 70% płacy środkowej, a maksymalne jest wyznaczone przez poziom 140% płacy środkowej. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika osiągającego zakładaną efektywność zawodową na stanowisku powinno znajdować się w granicach 91 – 105% CR, pracownika znacznie przekraczającego zakładaną efektywność zawodową w granicach 106 – 115% CR, zaś pracownika wybitnego w granicach od 116 do 140% CR. Według taryfikatora powód, zajmując stanowisko Starszego Specjalisty ds. Linii Kablowych/Światłowodowych (Instruktora) był przyporządkowany do liczby porządkowej nr 398 oraz klasy 47. Dla klasy stanowisk nr 47 w przedziale płacowym od 70% do 140% ustalono minimalne wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.050,00 zł, płacę środkową w kwocie 4.350,00 zł, natomiast maksymalne wynagrodzenie w kwocie 6.050,00 zł. Na zajmowanym przez powoda stanowisku Starszego Specjalisty ds. Linii Kablowych/Światłowodowych było zatrudnionych ok. 20

osób. Powód był pracownikiem otrzymującym wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.872,00 zł. Jego wynagrodzenie utrzymywało się zatem na średnim poziomie względem całej grupy, a także względem obowiązujących widełek. W grupie byli zarówno pracownicy, otrzymujący wynagrodzenie większe od powoda, jak również tacy, których wynagrodzenie było mniejsze. Największe wynagrodzenie otrzymywał A. T., którego pensja zasadnicza wynosiła 4.580,00 zł miesięcznie. Byli także pracownicy, których wynagrodzenie było znacznie mniejsze niż powoda. Przykładowo S. S. zarabiał jedynie 3.200,00 zł miesięcznie. Wobec czego zgodnie z obowiązującymi postanowieniami polityki wynagradzania powód, jako pracownik osiągający zakładaną efektywność zawodową, przynależał do grupy otrzymującej średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze.

Strona pozwana podnosiła w toku procesu, że wysokość wynagrodzenia powoda wynikała z obiektywnej oceny jego pracy, którą to pracę przełożony powoda oceniał jako przeciętną. Strona pozwana wykazała prawdziwość swych twierdzeń w oparciu o przedstawiony dowód z dokumentu w postaci zestawienia ocen pracowników działu z 2010r. Wynika z niego jasno, iż powód oceniany był najgorzej z całego siedemnastoosobowej grupy. Poza powodem tylko trzech pracowników miało ocenę na podobnym poziomie, poniżej 100% (S. S. – 99,85%; R. Ł. – 99,93%; A. P. – 99,67%). Pozostali pracownicy otrzymali oceny powyżej 100%, przykładowo A. T. uzyskał ocenę 101,45%; C+. W 2012r. pozwany sporządził kolejną ocenę, wskazując, iż powód działa często zgodnie z wartościami (...) w sposób bezpośredni i dynamiczny. Wskazano, że powodowi nie brakowało kompetencji do wykonywania zadań, ale jakość ich wykonywania oraz zaangażowanie w ich wykonanie rodziły zastrzeżenia przełożonych. Nie ulega zatem wątpliwości, iż powód był oceniany na średnim poziomie. Także przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili prawdziwość twierdzeń pozwanego. Z ich zeznań wynikało bowiem, że powód nie był pracownikiem wyróżniającym się, pracował poprawnie, ale bez zaangażowania. Świadek J. P. (2) zeznał, że nie zawsze pracownicy zatrudnieni na tych samych stanowiskach i wykonujący te same zadania mają takie same wynagrodzenie. Wpływ na to ma ocena pracy pracownika dokonana przez jego bezpośredniego przełożonego, jak również postawa pracownika. Należy także zwrócić uwagę, iż pracownik miał prawo odwołać się od otrzymanych ocen i przyznania lub nieprzyznania awansu czy podwyżki. Pomimo tego, powód nigdy tego nie zrobił. Nie kwestionował zatem faktu, iż był oceniany jako przeciętny pracownik. Pozostali pracujący z powodem pracownicy otrzymywali wyższe oceny, ponieważ cechowało ich większe zaangażowanie w wykonywaną pracę.

Zdaniem Sądu posiadanie wystarczających kompetencji przez powoda, nie zastępuje konieczności odpowiedniego zaangażowania w pracę i świadczenia pracy na wysokim poziomie. Wprawdzie powód swoje obowiązki wykonywał prawidłowo, ale nie wyróżniająco. Jednakże podkreślenia wymaga, że powód był pracownikiem z bardzo dużym stażem pracy i doświadczeniem, w związku z czym strona pozwana mogła oczekiwać od niego pracy o stosunkowo wysokiej jakości. Wobec czego zdaniem Sądu, powód nie mógł oczekiwać, aby pracodawca wypłacał mu wynagrodzenie w wysokości ustalonej dla pracowników przewyższających wymagania pracodawcy oraz wyróżniających się.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego Sąd uznał, że wysokość wynagrodzenia powoda (ustalone na poziomie średnim względem pozostałych pracowników) wynikała z tego, że pracodawca oceniał jego pracę jako pozostającą na poziomie przeciętnym, a przez to nie udzielał powodowi podwyżek w takim zakresie, jak oczekiwał powód. Nie można także pominąć okoliczności, że powód cyklicznie (przeważnie raz do roku) otrzymywał podwyżki wynagrodzenia. Wynagrodzenie powoda mieściło się przy tym w granicach określonych wewnętrznymi przepisami płacowymi strony pozwanej, a ponadto było wyższe niż wynagrodzenie kilku pracowników zatrudnionych u pozwanego na analogicznym stanowisku.

W istocie powód wykazał, że wykonywał jednakową pracę, co pozostali pracownicy grupy, także pracownicy otrzymujący wyższe wynagrodzenie (tj. A. T.), ale nie zdołał wykazać, aby była to praca o jednakowej wartości co pracownicy otrzymujący większe wynagrodzenie. Nie przedstawił także pozamerytorycznego kryterium, z powodu którego miałyby być dyskryminowany w zakresie wynagrodzenia za pracę. Zatem pozwany nie był obligowany do wykazania, że zróżnicowanie sytuacji pracowniczej powoda i innych pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę

było usprawiedliwione obiektywnymi okolicznościami. W tej sytuacji nie sposób więc stwierdzić, że zróżnicowanie to miało charakter dyskryminujący.

Tym samym w ocenie Sądu przesłanki roszczenia powoda domagającego się odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie zostały zrealizowane. Wobec powyższego Sąd oddalił powództwo w zakresie ww. roszczenia.

Strona powodowa domagała się także zasądzenia na jej rzecz kwoty 5.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za straty moralne wywołane stresem oraz upokorzeniami, jakich doznawał od września 2012r. od przełożonego.

Zdaniem Sądu wskazane roszczenie nie zasługiwało na uwzględnienie. Zgodnie z art. 448 k.c. w razie naruszenia dobra osobistego Sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Niestety, charakter naruszonego dobra nie jest bliżej określony. W doktrynie przyjmuje się, iż przepis ten ma zastosowanie w razie naruszenia wszelkich dóbr osobistych, zarówno tych zawartych w art. 23 k.c., jak i w nim nie wymienionych (A. Rzetecka-Gil, Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania – część ogólna, LEX nr 117244).

Uwzględnienie roszczeń z art. 448 k.c. ma charakter fakultatywny, a więc nie muszą być one zasądzone mimo spełnienia przesłanek ustawowych. Dlatego Sąd nie ma obowiązku zasądzenia zadośćuczynienia na podstawie komentowanego przepisu w każdym przypadku naruszenia dóbr osobistych – przy stosowaniu tego przepisu bierze się pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych, w tym winę sprawcy naruszenia dóbr osobistych i jej stopień oraz rodzaj naruszonego dobra (wyrok SN z dnia 19.04.2006r., II PK 245/2005, LEX nr 243922). Celem przyznania i ochrony w formie majątkowej jest zrekompensowanie i wyrównanie doznanej krzywdy moralnej, dlatego też przyjęte zostało, iż znikomość ujemnych następstw może być uznana za przesłankę oddalenia powództwa o zadośćuczynienie (wyrok SA we Wrocławiu z dnia 24.07.2008r., I ACa 1150/06, LEX nr 471281).

Nie ulega przy tym wątpliwości, iż skuteczne domaganie się przez pracownika odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego, wymaga spełnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej wymaganych przez przepisy prawa cywilnego. Powód winien był zatem w niniejszej sprawie wykazać bezprawność działania pracodawcy, jego winę, wystąpienie i wysokość szkody/krzywdy oraz normalny związek przyczynowy między krzywdą/szkodą a działaniem pracodawcy (por. wyrok SN z 18.08.2010 r., II PK 28/10). W myśl art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, z tego też względu na powódce spoczywał ciężar dowodu dochodzonych przez nią roszczeń z tytułu czynu niedozwolonego.

Powód podnosił, że poniósł straty moralne wywołane stresem oraz upokorzeniami, jakich doznawał od września 2012r. od przełożonego. Biorąc pod uwagę powyższe twierdzenia strony powodowej, Sąd nie znalazł przesłanek uzasadniających zasądzenie zadośćuczynienia. W ocenie Sądu zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, by w niniejszej sprawie spełnione zostały przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej strony pozwanej na podstawie przepisów prawa cywilnego i deklarowaną w związku z tym przez powoda szkodę i krzywdę. Przede wszystkim powód nie wykazał najważniejszej przesłanki, jaką jest szkoda. Twierdzenia powoda w tym zakresie są nieoparte żadnym dowodem. Należy bowiem podkreślić, iż Sąd dokonując oceny, czy w konkretnej sytuacji naruszenie dóbr osobistych rzeczywiście nastąpiło, nie może opierać się jedynie na indywidualnej wrażliwości powoda, ta bowiem może być niekiedy bardzo duża ze względu na cechy osobowościowe, związane ze szczególną drażliwością i przewrażliwieniem (wyrok SA w Gdańsku z dn. 31 grudnia 2009r., III APa 24/09, LEX nr 737945). W przedmiotowej sprawie, subiektywne poczucie krzywdy powoda nie znajduje odzwierciedlenia w rzeczywistości oraz nie daje podstaw do zasądzenia zadośćuczynienia, bowiem okoliczności, na które powołuje się powód, zdaniem Sądu nie mogą zostać uznane za krzywdę. Powód nie przedstawił żadnych dowodów mogących potwierdzić, że w istocie doszło do jakiegokolwiek naruszenia. Roszenie o zasądzenie zadośćuczynienia zostało sformułowane w pozwie, zaś w trakcie postępowania sądowego, trwającego ponad 3 lata nie powoływał żadnych dowodów, mogących uzasadnić jego roszczenie. Wszelkie dowody, powoływane w sprawie były związane z roszczeniem o odszkodowanie za naruszenie

zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Powód całkowicie zapomniał o tym roszczeniu, koncentrując się na drugim żądaniu pozwu.

Sąd, dokonując obiektywnej oceny czy doszło do naruszenia dób osobistych, nie znalazł podstaw do stwierdzenia, iż takie naruszenie faktycznie miało miejsce. Zdaniem Sądu, powód nie zdołał udowodnić, aby w istocie pracodawca dopuścił się wobec niego jakichkolwiek naruszeń, które doprowadziłyby do powstania po jego stronie krzywdy. Roszczenie o zasądzenie zadośćuczynienia podlegało zatem oddaleniu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zająć w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). W niniejszej sprawie powód mógł żywić subiektywne uzasadnione przekonanie, że działania pracodawcy były wadliwe, gdyż faktycznie wynagrodzenie powoda było niższe od wynagrodzeń części pracowników, zaś przyczyny takiego zróżnicowania nie były dla powoda wystarczająco jasne. Ponadto Sąd wziął pod uwagę sytuację materialną powoda, który od momentu rozwiązania umowy o pracę z pozwaną Spółką z dniem 31.03.2013 r. nie pracuje i utrzymuje się jedynie z zasiłku przedemerytalnego w kwocie 870 zł miesięcznie oraz z otrzymanej od pracodawcy odprawy pieniężnej. Sąd miał na uwadze, że powód aktywnie poszukiwał pracy, ale z uwagi na osiągnięty przez niego wiek, nikt nie chciał go zatrudnić. Ponadto żona powoda jest na emeryturze, jej świadczenie wynosi 1500 zł miesięcznie, nie może pracować, choruje na raka.

Wobec powyższego Sąd uznał, iż w przedmiotowej sprawie zaszły szczególne okoliczności, uzasadniające nieobciążanie powoda kosztami procesu.