

*Sygn. akt IV P 55/16*

**WYROK**  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 7 czerwca 2016 r.*

*Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy*

*w składzie:*

<b>Przewodniczący:</b>	<b><i><u>SSR Agata Mularska-Karamon</u></i></b>
<b>Ławnicy:</b>	<b><i>Hanna Grocholska</i></b> <b><i>Henryk Kowalski</i></b>
<b>Protokolant:</b>	<b><i>stażysta Weronika Ziobroniewicz</i></b>

***po rozpoznaniu w dniu 7 czerwca 2016 r. w Lubinie***

***na rozprawie sprawy***

***z powództwa W. K.***

***przeciwko Przedsiębiorstwu (...) S.A. z siedzibą w L.***

***o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu***

I zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa (...) S.A. z siedzibą w L. na rzecz powoda W. K. kwotę 4.000,00 zł (cztery tysiące złotych) - tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17.03.2016r. do dnia zapłaty,

II zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 54,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu,

IV nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Lubinie) kwotę 200,00 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony.

***Henryk Kowalski SSR Agata Mularska-Karamon Hanna Grocholska***

*/na oryginale właściwe podpisy/*

Sygn. akt IV P 55/16

**UZASADNIENIE**

Powód W. K. w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) S.A. z siedzibą w L. domagał się zasądzenia kwoty 18.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

W uzasadnieniu wskazał, że pracodawca dopuścił się dyskryminacji względem powoda, albowiem nie przyznał mu świadczeń związanych z pracą, gdyż powód skorzystał z prawa przejścia na emeryturę. Podał, że w okresie od listopada 2014 r. do czerwca 2015 r. pozwany prowadzi i nadzorował prace polegające na montażu instalacji podajnika trójkomorowego wraz z przepompownią wody lodowej, a prace te wykonywał oddział K. (...) w którym do 24 lipca 2015 r. powód był zatrudniony na stanowisku Sztygara Zmianowego oraz pełnił funkcję zastępcy Sztygara Oddziałowego. Za zrealizowanie projektu w lipcu oddziałowi K. (...) została przyznana nagroda pieniężna do podziału pomiędzy pracowników, biorących udział w realizacji w/w inwestycji. Powód zarzucił, że pomimo tego, iż uczestniczył w pracach montażowych, a jego wkład w realizację projektu i nakład pracy był znaczny, nie przyznano mu nagrody, z uwagi na to, iż w niedługim czasie po zakończeniu inwestycji skorzystał z prawa do przejścia na emeryturę.

Dodał, że kwota 18.500 zł tytułem odszkodowania, stanowiąca dziesięciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, będzie adekwatna do dokonanego przez pozwanego naruszenia zasad równego traktowania w stosunku do powoda, a jednocześnie nie doprowadzi do wzbogacenia się powoda.

Strona pozwana Przedsiębiorstwo (...) S.A. z siedzibą w L. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa. Wskazała, że przyznała kwotę 70.000 zł z przeznaczeniem na motywacyjne nagrody dla pracowników biorących udział w realizacji prac, którzy wyróżniali się zaangażowaniem i jakością wykonywanej pracy, a decyzje związane z przydzieleniem nagrody poszczególnym pracownikom oraz jej wysokością podejmowane były przez osoby kierujące pracami. Strona pozwana podniosła, że nagroda nie była przyznawana za samo tylko świadczenie pracy przez pracownika. Podała, że przedmiotowa nagroda została przyznana poza Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, z całkowicie odrębnego funduszu motywacyjnego.

Dodała, że żądana przez powoda kwota odszkodowania jest wygórowana i nie sposób w niniejszej sprawie ustalić wysokości odszkodowania w inny sposób niż odnosząc go do hipotetycznej wysokości nagrody jaka mogła być przyznana powodowi.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powód był zatrudniony u strony pozwanej od 2008 r. na stanowisku sztygara zmianowego urządzeń mechanicznych pod ziemią. W dniu 24.07.2015 r. stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron w związku z przejściem powoda na emeryturę.

***Dowód:*** - akta osobowe powoda.

W okresie od listopada 2014 r. do czerwca 2015 r. pozwany prowadził i nadzorował w chodniku (...) przy szybie (...) Zakładu G. (...) prace polegające na montażu instalacji podajnika trójkomorowego wraz z przepompownią wody lodowej. Prace wykonywał Oddział K. (...). Powód był zaangażowany w realizację projektu. Na zmianie podlegało mu od 5-10 pracowników.

### ***Bezsporne***

Zgodnie z uchwałą nr (...) Zarządu Przedsiębiorstwa (...) Spółka Akcyjna w L. z dnia 23 lipca 2015 r. w sprawie przyznania nagród kwartalnych dla rejonów produkcyjnych Zarząd Spółki, po analizie wyników za II kwartał 2015 r. postanowił wypłacić, w ramach systemu motywacyjnego, nagrodę kwartalną dla pracowników zatrudnionych w K. L., K. P.-S., K. S. oraz K. (...). Wysokość nagrody dla K. (...), gdzie powód był zatrudniony wyniosła 70.000 zł brutto, a podziału pomiędzy pracowników dokonali R. L. zatrudniony jako kierownik działu robót montażowych oraz J. S. zatrudniony jako sztygar oddziałowy, który był bezpośrednim przełożonym powoda.

***Dowód:*** - uchwała (...) zarządu strony pozwanej z dnia 23.07.2015 r. w sprawie przyznawania nagród kwartalnych na rejonach produkcyjnych, k. 111.

Nagrody dla pracowników zostały przyznane w wysokości od 800 zł do 4.000 zł. Najwyższe nagrody otrzymali K. J. (mechanik), J. M. (brygadzysta, elektryk), J. W. (brygadzysta mechanik), R. Z. (brygadzysta, mechanik) po 3.500 zł oraz J. S. 4.000 zł. Osoby w/w to pracownicy podlegli powodowi, za wyjątkiem J. S., który pełnił funkcję Sztygara Oddziałowego. J. S. oceniał pracę powoda bardzo wysoko. Wytypował go na swojego zastępcę. W poprzednich okresach, w których przyznawano nagrody za realizację projektów powód otrzymywał je w wysokości o około 500 zł wyższe niż podlegli mu pracownicy.

Powód był jedyną osobą z grupy zaangażowanej w realizację w/w projektu, która nie otrzymała nagrody. Przełożony powoda J. S., który rozdzielał nagrody, uznał, że w związku z tym, że powód odchodzi na emeryturę nie ma potrzeby motywować go do dalszej pracy i przyznawać nagrody. Z tego powodu pominął go przy przyznawaniu nagrody.

**Dowód:** - pismo z dnia 24.07.2015 r., k. 110,

- zeznania świadka R. L., k. 131-132,

- zeznania świadka J. S., k. 132

- zeznania powoda, k. 150

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo było słuszne co do zasady, a w części także co do wysokości

Zgodnie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

W wyroku z dnia 10 lipca 2014 r., sygn. II PK 256/13 Sąd Najwyższy stwierdził, iż odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Zasadniczą funkcją tego odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej.

Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci m.in. przesłuchania świadków i powoda nagroda za realizację inwestycji, którą bezpośrednio nadzorował powód była przyznana pracownikom realizującym projekt wszystkim tym, których W. K. nadzorował. Powód jako jedyny został pominięty przy przyznawaniu nagrody. Przełożony powoda J. S. uznał, że nie ma potrzeby motywowania pracownika, który odchodzi na emeryturę, co w ocenie Sądu miało charakter dyskryminujący pracownika, stanowiący naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd nie dał wiary twierdzeniom strony pozwanej, która podnosiła, że przedmiotowa nagroda przyznawana była wyłącznie za wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości, co przyczynia się szczególnie do wykonywania zadań zakładu pracy i nie miała związku z przejściem powoda na emeryturę, albowiem jak wynika z listy pracowników, którzy taką nagrodę otrzymali, beneficjentami nagrody były aż 44 osoby z oddziału, w którym pracował powód, a zróżnicowanie jej wysokości było duże, kwota wahała się bowiem w granicach od 800 zł do 4.000 zł i przysługiwała wielu osobom zajmującym niższe stanowiska pracy niż to, na którym zaszeregowany był powód. Postępowanie dowodowe w szczególności zeznania J. S. wykazały, że powód był bardzo dobrym pracownikiem i jego zaangażowanie w pracę było duże. Powyższe spowodowało, że J. S. wytypował powoda do jego zastępowania. Zatem Powód, jako osoba bezpośrednio nadzorująca cały projekt od początku do końca, który to projekt został wykonany właściwie, w sytuacji, kiedy podlegli mu pracownicy otrzymali nagrodę, również powinien zostać nagrodzony.

Ponadto przesłuchiwana w charakterze świadka A. R. pełniąca funkcję dyrektora ds. organizacji i spraw pracowniczych w zakładzie pracy pozwanego wskazała, iż kierownictwo przekazało jej informację, że przedmiotowa nagroda ma mieć charakter motywacyjny, na zasadzie: „potrzebuję cię pracownika na dalszy etap”, co w przypadku powoda,

który odchodził na emeryturę oczywistym było, że jego dalsze zaangażowanie nie będzie już pracodawcy potrzebne jednoznacznie wskazuje, iż brak wypłaty nagrody było zachowaniem dyskryminującym.

W ocenie Sądu żądana kwota odszkodowania była wygórowana i nieadekwatna do doznanego przez powoda uszczerbku w dobrach majątkowych. Powód w żaden sposób nie udowodnił, iż doznał tak wysokiej szkody o jaką wnosił. Sąd porównał kwoty jakie otrzymali poszczególni pracownicy i zasądził kwotę taką jak otrzymał przełożony powoda J. S.tj. 4.000 zł. Wskazać należy, iż była to najwyższa wysokość nagrody kwartalnej, jaka została przyznana pracownikom na oddziale, w którym pracował powód. Sąd miał także na uwadze fakt, że pracownicy podlegli bezpośrednio powodowi, również pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracowników fizycznych otrzymali nagrody w wysokości po 3.500 zł. Powód zeznał również, że w poprzednich okresach nagrody jakie otrzymywał było o ok. 500 zł wyższe od nagród przyznanych podległym mu pracownikom. Dlatego też Sąd uznał, że kwota 4.000 zł na rzecz powoda będzie adekwatna do poniesionej przez niego szkody, a jednocześnie wyrówna szkodę materialną jaką poniósł W. K. w związku z nieprzyznaniem mu tejże nagrody.

Wskazać należy, iż Sąd opierał się na orzecznictwie Sądu Najwyższego, z którego wynika, że odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. obejmuje wprawdzie wyrównanie uszczerbków w dobrach majątkowych jak i niemajątkowych, jednakże zasadniczą funkcją tego odszkodowania, jest, na co można wskazuje już sama jego nazwa, naprawienie szkody. Dlatego też Sąd uznał, iż brak jest podstaw do zasądzenia wyższej kwoty niż 4.000 zł i z tego względu dalej idące powództwo oddalił.

Orzeczenie o kosztach Sąd oparł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z §2 pkt 5) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych uwzględniając uznanie roszczenia strony powodowej w 22 %.

Koszty zastępstwa procesowego należało wyliczyć od wartości przedmiotu sporu, która w niniejszej sprawie wyniosła 18.500 zł.

Zgodnie z §2 pkt 5) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych koszty zastępstwa procesowego przy tej wartości przedmiotu sporu to kwota 4.800 zł

Natomiast stosownie do §9 w/w rozporządzenia w niniejszej sprawie wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynosi 75% stawki obliczonej na podstawie §2, co daje kwotę 3.600 i z tego 78%, które wygrała strona pozwana. W podobny sposób Sąd rozliczył koszty zgodnie z przedstawionym spisem kosztów powoda.

Ponadto Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 200 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony.