

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 września 2015r. S. D. (1) domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego pracodawcy (...) w S. 35.000 złotych tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem zasad równego traktowania w zatrudnieniu, w tym po 5.000 zł z tytułu pominięcia go przy podwyżkach wynagrodzeń w 2013r., w 2014r. oraz z tytułu wykluczenia z rady wydziału we wrześniu 2013r. oraz po 10.000 zł z tytułu nieprzyznania mu nagrody na dzień (...) Narodowej w okresie 2001 – 2014 oraz rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przesłankę dyskryminacyjną powód wskazywał przynależność związkową oraz stan rodzinny warunkujący korzystanie z uprawnień związanych z rodzicielstwem, podkreślając przy tym dyskryminacyjny charakter zapisów statutu uczelni zabraniających osobom posiadającym okresowo zmniejszony wymiar czasu pracy członkostwa w radzie wydziału. (k. 2 – 3)

Pozwany (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. Pozwany podnosił, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło nie z tytułu przynależności związkowej, a z powodu samowolnej zmiany podstawowego miejsca pracy stanowiącej ciężkie naruszenie przez S. D. (2) podstawowych obowiązków pracowniczych, co znalazło potwierdzenie w wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie wydanym w sprawie VI Pa 120/15. Pozwany przyznał, że powód nie został objęty podwyżkami w 2013r., nie oznaczało to jednak jego odmiennego potraktowania, albowiem podwyżkami tymi nie objęto żadnego ze starszych wykładowców pracujących na Wydziale Prawa i Administracji. Wbrew twierdzeniom powoda uzyskał on natomiast podwyżkę przyznaną pracownikom w 2014r., została ona uwzględniona w wynagrodzeniu wypłaconym powodowi za czas pozostawania bez pracy po przywróceniu S. D. (2) do pracy wyrokiem sądowym, a wysokość podwyżki odpowiadała uzgodnieniom pracodawcy i działających u niego związków zawodowych. Pozwany wskazał nadto, iż nieprzyznanie powodowi w latach 2005 – 2015 żadnej nagrody z okazji Dnia (...) Narodowej uwarunkowane było niespełnianiem przez niego kryteriów uprawniających do takiej nagrody. Wreszcie zauważył, że trudno mówić o dyskryminującym wobec powoda charakterze statutu uczelni obowiązującego całą społeczność akademicką, uchwalonego zgodnie z przepisami prawa o szkolnictwie wyższym i przedstawionego Ministrowi Nauki i Szkolnictwa Wyższego. (k. 9 – 16)

Na rozprawie w dniu 23 czerwca 2016r. powód cofnął pozew w zakresie żądania za dyskryminację w udzielaniu nagród, na co przeciwnik procesowy wyraził zgodę. (k. 141)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

S. D. (2) został zatrudniony na Uniwersytecie (...) w S., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, od dnia 1 października 2010 r. do dnia 30 września 2012 r., na stanowisku adiunkta w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z porozumieniem stron z dnia 8 listopada 2010 r. umowa łącząca strony przekształciła się w zawartą na czas nieokreślony, a stanowisko powoda uległo zmianie na stanowisku starszego wykładowcy (z doktoratem).

W łączącej strony umowie o pracę wskazano, iż podstawowym miejscem pracy S. D. (2) jest (...)

Niesporne, nadto porozumienie z dnia 31 maja 2010r. – k. 30 cz. B akt osobowych, umowa o pracę – k. 31 cz. B akt osobowych powoda, porozumienie z dnia 8 listopada 2010r. – k. 33 cz. B akt osobowych powoda

W dniu 17 kwietnia 2013 r. S. D. (2) złożył wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do 3/4 etatu w okresie od 1 października 2013 r. do 12 maja 2014 r. powołując się na uprawnienia do skorzystania z urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Wymiar czasu pracy został ograniczony zgodnie z wnioskiem.

W dniu 14 maja 2014 r. powód, powołując się na tożsame uprawnienia, złożył natomiast wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do 4/5 etatu w okresie od 1 października 2014 r. do 12 maja 2015 r.

Niesporne, nadto wnioski powoda, karta nienumerowana i k. 48 w cz. B akt osobowych powoda (także k. 32 akt), informacja pracodawcy z dnia 11 czerwca 2013r. – k. 38 cz. B akt osobowych powoda

S. D. (2) jest członkiem zakładowej organizacji związkowej (...).

Pismem z dnia 6 marca 2014r. doręczonym adresatowi w dniu 10 marca 2014r. zakładowa organizacja związkowa wskazała Uniwersytetowi (...), iż powód korzysta ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Niesporne, nadto pismo zakładowej organizacji związkowej – k. 40 cz. B akt osobowych powoda

W dniu 4 czerwca 2014r. pracodawca rozwiązał ze S. D. (2) umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w postaci równoległego wskazania dwóch uczelni jako podstawowych miejsc pracy, w tym złożenia w sposób nieuprawniony deklaracji, iż Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. (...) z P. w G. jest takim miejscem.

Przed złożeniem wskazanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy pozwany zwracał się do zakładowej organizacji związkowej, której członkiem był powód, o zgodę na rozwiązanie ze S. D. (2) stosunku pracy wskazując tożsame przyczyny decyzji, co w późniejszym oświadczeniu kierowanym do pracownika.

Zgody takiej organizacja nie wyraziła.

Niesporne, a nadto oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 47 cz. B akt osobowych powoda, pismo do organizacji związkowej – k. 45 cz. B akt osobowych powoda,

Powód odwołał się od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę wnosząc stosowny pozew do tutejszego sądu.

Wyrokiem z dnia 20 marca 2015r. sygn. akt IX P 607/14 rozpoznający sprawę Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach wskazując, iż pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę pomimo braku zgody organizacji związkowej, zaś uchybienie zarzucane pracownikowi nie miało wyjątkowo rażącego charakter, który uzasadniałby podważenie przewidzianej przepisami ochrony trwałości stosunku pracy w oparciu o art. 8 k.p.

Apelacja pozwanego od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 6 listopada 2015r. sygn. akt IV Pa 120/15.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż niepoinformowanie przez powoda pozwanego pracodawcy o zmianie podstawowego miejsca pracy, stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 k.p. Podstawowe miejsce pracy stanowi bowiem istotny element nawiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim, decyduje o obowiązkach nauczyciela i prawach uczelni oraz o możliwości włączania nauczyciela do minimum kadrowego wymaganego do utworzenia i prowadzenia kierunku studiów, co jest dla uczelni sprawą o podstawowym znaczeniu. Element ten nie może być zatem jednostronnie modyfikowany przez nauczyciela akademickiego. Sąd Okręgowy wskazał jednak, iż stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie wynikającej z przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U 2001.79.854 z późn. zm.), co nie pozwalało pracodawcy na jego rozwiązanie bez zgody zakładowej organizacji związkowej. W ocenie Sądu Okręgowego w sprawie nie zachodziły okoliczności przemawiające za zastosowaniem art. 8 k.p. i pozbawieniem powoda wskazanej szczególnej ochrony. Zachowanie powoda pomimo, iż stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, nie miało bowiem szczególnie rażącego charakteru, jako że i tak okresowo – z uwagi na zmniejszony wymiar czasu pracy – powód nie podlegał wliczeniu do minimum kadrowego, a działalność związkowa powoda była realna, a nie ukierunkowana jedynie na objęcie ochroną.

Dowód: wyrok Sądu Rejonowego w Szczecinie wraz z uzasadnieniem – k. 166, 171 – 181 akt IX P 607/14 tutejszego sądu, wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie wraz z uzasadnieniem – k. 258, 265 – 284 tych samych akt (w tym w szczególności rozważania na k. 281 – 283)

W dniu 24 maja 2013r. zostały dokonane ustalenia w sprawie podwyżek wynagrodzeń pomiędzy działającymi w pozwanej uczelni organizacjami związkowymi, a władzami tej uczelni. Przewidywały one m.in.:

- akceptację wyłączenia z podwyżki wynagrodzeń obowiązujących od 1 stycznia 2013r. pewnych grup pracowników, a to zatrudnionych wyłącznie do zadań wynikających z realizowanych projektów edukacyjnych, badawczych i inwestycyjnych, tych których wynagrodzenie jest finansowane przez Powiatowy Urząd Pracy, pozostających w okresie wypowiedzenia, tych, których wynagrodzenie przekracza górną granicę kategorii zaszeregowania przyjętej na Uniwersytecie,

- ograniczenie podwyżek dla pracowników, dla których (...) nie jest podstawowym miejscem pracy oraz zatrudnionych na drugim etacie i niewliczanych do minimum kadrowego,

- zmniejszenie różnic płacowych pomiędzy poszczególnymi jednostkami organizacyjnymi we wszystkich grupach zawodowych,

- czynne uczestnictwo w procesie przyznawania podwyżek w poszczególnych jednostkach przedstawicieli związków zawodowych.

Niesporne, nadto ustalenia ze związkami zawodowymi – k. 46

W 2013r. na Wydziale Prawa i Administracji (...) zatrudnionych było pięciu starszych wykładowców, wszyscy z tytułami doktorskimi. Żaden z nich nie otrzymał podwyżki, której dotyczyło wskazywane ustalenie z dnia 24 maja 2013r.

Wynagrodzenia zasadnicze tych osób były zbliżone: w przypadku dwóch, w tym powoda wynosiły 3630 zł miesięcznie, w przypadku pozostałych 3530 zł, 3740 zł i 3790 zł miesięcznie.

Na 175 starszych wykładowców z tytułem doktorskim zatrudnionych u pozwanego w dacie przydzielania podwyżki od 1 stycznia 2013r., poza zatrudnionymi na Wydziale Prawa i Administracji podwyżki nie otrzymało jeszcze 7 osób. Pozostałe otrzymały podwyżki o zróżnicowanej wysokości od 8 do 1000 zł, przy czym zarówno kwoty 8 zł jak i 1000 zł dotyczyły pojedynczych pracowników. Większość podwyżek kształtowała się w przedziale 100 – 300 zł (12 osób - w tym te z kwotą maksymalną i minimalną - otrzymało podwyżki poza tymi granicami, 5 w kwotach niższych a 7 w wyższych). Przed podwyżką wynagrodzenia starszych wykładowców kształtowały się na różnym poziomie od 2910 zł do 4900 zł,

Niesporne, nadto zestawienie wykładowców i ich wynagrodzeń – k. 48, 152- 153

Podwyżki w 2013 (podobnie jak późniejsze podwyżki w roku kolejnym) wypłacane był z dotacji celowej otrzymanej przez uczelnię z Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Dokonując podwyżek w ramach Wydziału Prawa i Administracji w 2013r. wzięto pod uwagę to, iż starsi wykładowcy są pracownikami nierozwojowymi naukowo, a występuje dysproporcja pomiędzy wynagrodzeniami osób z tytułem doktorskim zatrudnionych na takim stanowisku i na stanowisku adiunkta na niekorzyść tych ostatnich mających możliwości rozwoju naukowego. Z tego względu starszych wykładowców pominięto przy podwyżkach.

Dowód: zeznania świadka Z. K. (1) – k. 142 – 143

Określenie zasad podwyżek pracowników Wydziału Prawa i Administracji (...) nastąpiło po spotkaniu w dniu 7 maja 2013r. z przedstawicielami związków zawodowych, w którym jednak nie uczestniczył związek (...).

Niesporne, nadto pisma przedstawicieli związków zawodowych – k. 154,

W 2014r. nastąpiły u pozwanego kolejne podwyżki wynagrodzeń.

Niesporne

W sprawie podwyżek w 2014r. zawarte zostało w dniu 4 czerwca 2014r. porozumienie rektora i działających u pozwanego organizacji związkowych. Porozumienie przewidywało, iż zwiększenie wynagrodzeń będzie miało charakter kwotowy i nastąpi z wyrównaniem od 1 stycznia 2014r., przy czym w przypadku nauczycieli akademickich przyjęto minimalną kwotę podwyżki 170 zł na etat do wynagrodzenia zasadniczego.

Podwyżką mieli zostać objęci pracownicy zatrudnieni u pozwanego w dniu 1 stycznia 2014r. z wyłączeniem zatrudnionych wyłącznie w celu realizacji projektów, tych, których wynagrodzenia finansuje Powiatowy Urząd Pracy, pozostających w okresie wypowiedzenia, tych, których wynagrodzenie zasadnicze przekroczy maksymalną stawkę zaszeregowania, przebywających na urloпах, w czasie których wynagrodzenie nie przysługuje i zatrudnionych po raz pierwszy po dniu 1 stycznia 2014r.

Podwyżki dla pracowników zatrudnionych na uczelni jako dodatkowym miejscu pracy na drugim i kolejnym etacie ograniczono do kwoty minimalnej.

Pracownikom kwestionującym wysokość podwyżki porozumienie dawało prawo składania pisemnych odwołań do rektora uczelni.

Porozumienie przewidywało wypłatę podwyżek wraz z wyrównaniem w przypadku nauczycieli akademickich do dnia 31 lipca 2014r.

Niesporne, nadto porozumienie – k. 43 – 44

W związku z tym porozumieniem sformułowane zostały w dniu 28 czerwca 2014r. zalecenia rektora dla kierowników poszczególnych uczelnianych jednostek. Przewidywały one m.in. że wynagrodzenia (z wyjątkiem kierowników jednostek) nie mogą być wyższe niż dwukrotność najniższego wynagrodzenia na danym stanowisku zgodnie z rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 11 grudnia 2013r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych na uczelni publicznej (Dz. U 2013. 1571), że podwyżka nie może przekroczyć 10% wynagrodzenia pracownika, oraz że dla wydziałów które w 2013r. uzyskały stratę na działalności dydaktycznej wprowadzony zostaje wskaźnik korygujący kwotę do przydziału. W przypadku Wydziału Prawa i Administracji wskaźnik ten określono na 1.

Niesporne, nadto zalecenia – k. 45

Do dnia 31 lipca 2014r. powodowi nie wypłacono podwyżki wynagrodzenia z wyrównaniem od 1 stycznia 2014r. Podwyżka taka nie została również wypłacona w toku procesu o przywrócenie do pracy.

Niesporne

Niewypłacenie powodowi podwyżki wynagrodzenia za okres od 1 stycznia 2014r. w dacie dokonywania wyrównania wynagrodzeń zgodnie z porozumieniem z dnia 4 czerwca 2014r. było uwarunkowane faktem, iż ten nie pozostawał już w stosunku pracy, co zostało ujęte na liście pracowników.

Dowód: zeznania świadków: Z. K. (1) – k. 142 – 143, J. W. – k. 143v – 144

Pismem z dnia 6 listopada 2015r. doręczonym adresatowi w dniu 9 listopada 2015r. S. D. (2) wezwał (...) w S. do zapłaty 90.000 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy 4 czerwca 2014r. – 6 listopada 2015r. powołując się na wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 6 listopada 2015r.

Pracodawca w dniu 28 listopada 2015r. wyliczył należne powodowi wynagrodzenie ustalając je na kwotę 3630 zł miesięcznie za okres lipiec – wrzesień 2014r., 2904 zł miesięcznie za okres październik – grudzień 2014r., 3072 zł miesięcznie za okres styczeń – kwiecień 2015r., 3571, 20 zł za maj 2015r., 3840 zł miesięcznie za czerwiec – październik 2015r. oraz 606, 32 zł za okres 1 – 5 listopada 2015r. Suma wynagrodzeń wespół z dodatkowym wynagrodzeniem rocznym wyliczonym na 3701, 10 zł czyli 68. 314, 71 zł została powodowi wypłacona w dniu 30 listopada 2015r.

Zróżnicowana wysokość wynagrodzenia miesięcznego uwarunkowana była wymiarem czasu pracy powoda w poszczególnych miesiącach.

Pismem z dnia 16 grudnia 2015r. rektor pozwanej uczelni przyznał powodowi począwszy od dnia 1 stycznia 2014r. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.800 zł, a począwszy od 1 stycznia 2015r. w wysokości 4010 zł miesięcznie wskazując, iż wynagrodzenie to ulega proporcjonalnemu obniżeniu w okresach zmniejszonego wymiaru czasu pracy.

W dniu 21 grudnia 2015r. dokonano wypłaty wyrównania wynagrodzenia. Wyrównanie to wynikało z uwzględnienia za miesiące styczeń – maj 2014r. podwyżki w wysokości 170 zł zmniejszonej proporcjonalnie do rozmiaru etatu.

Niesporne, nadto wezwanie do zapłaty – k. 33, wyliczenie wynagrodzenia k. 34, 42, wnioski Rektora o takie wyliczenie – k. 37, pismo z dnia 16 grudnia 2015r. – k. 38, potwierdzenia przelewu – k. 40, 41

Nieujęcie podwyżki w wyliczeniu dokonanym w dniu 28 listopada 2015r. wynikało z przeoczenia, pomyłki osoby dokonującej wyliczenia.

Dowód: zeznania świadka J. W. – k. 143v – 144

Doręczenie pozwu w niniejszej sprawie nastąpiło w dniu 18 grudnia 2015r.

Dowód: potwierdzenie odbioru

W 2012r. powód został wybrany do rady wydziału jak przedstawiciel nauczycieli akademickich.

niesporne

W dniu 8 listopada 2013r. (...) Wydziału Prawa i Administracji (...) uchwałą nr 14/2013/2014 stwierdziła wygaśnięcie mandatu jej członka S. D. (2) z powodu utraty prawa wybieralności, z dniem podjęcia uchwały.

Niesporne, nadto uchwała – k. 155

Zgodnie z § 27 ust. 1 statutu pozwanej uczelni jednym z jej organów jest rada wydziału. W myśl natomiast § 41 ust.1 i 2 tego statutu w skład rady wydziału wchodzi dziekan, prodziekan lub prodziekani, nauczyciele akademicy posiadający tytuł naukowy lub stopień naukowy doktora habilitowanego, będący pracownikami wydziału w pełnym wymiarze czasu pracy, wybrani przedstawiciele pozostałych nauczycieli akademickich zatrudnionych na wydziale, studentów wydziału, doktorantów wydziału, pracowników wydziału niebędących nauczycielami akademickimi. Zasady wyboru przedstawicieli określa w myśl § 41 ust. 2 statutu stanowiąca załącznik do statutu ordynacja wyborcza, zgodnie z którą mandat członka rady wydziału ustaje w razie utraty prawa wybieralności, co stwierdza rada w drodze uchwały. (§ 7 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 ordynacji w zw. z § 14 ust. 6 tego aktu).

Niesporne, nadto statut – k. 79

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powód swoje żądanie wywodził z art. 18^{3d} kodeksu pracy (dalej k.p.) Zgodnie z wymienionym przepisem 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.

Powód pierwotnie dochodził kwoty 35.000 zł, ostatecznie jednak cofnął częściowo pozew – co do kwoty 10.000 zł żądanej w związku z pomijaniem go w nagrodach na Dzień (...) Narodowej, na co przeciwnik procesowy wyraził zgodę. Częściowe cofnięcie pozwu za zgodą pozwanego musiało, zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c., skutkować umorzeniem postępowania w zakresie objętym cofnięciem. To wnoszący pozew jest dysponentem procesu i to on decyduje, czy jest zainteresowany kontynuowaniem postępowania (z tym tylko, że gdy doszło już do rozprawy, a cofnięciu nie towarzyszy zrzeczenie się roszczenia pozwany może nie wyrazić zgody na takie cofnięcie). Sąd zobligowany jest jedynie zbadać, czy cofnięcie nie jest sprzeczne z prawem, nie zmierza do jego obejścia oraz nie pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego (art. 203 § 4 k.p.c.), a w sprawach pracowniczych nadto, czy nie prowadzi do naruszenia słusznego interesu pracownika (art. 469 k.p.c.). Żadna z takich okoliczności w sprawie nie wystąpiła. W ocenie sądu uznaniu cofnięcia za dopuszczalne nie sprzeciwiał się art. 469 k.p.c., jako że sąd nie dysponował materiałem dowodowym, z którego w sposób oczywisty wynikałoby nierówne traktowanie powoda w zakresie przyznawania nagród. Co do kwoty 10.000 zł postępowanie zatem podlegało umorzeniu, o czym orzeczono w pkt I wyroku.

W pozostałym zakresie powództwo pozostawało nieuzasadnione.

Powołany na wstępie art. 18^{3d} znajduje się w rozdziale II a kodeksu pracy zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Przepisy tego rozdziału są rozwinięciem jednej z podstawowych zasad prawa pracy zawartej w art. 11³ k.p. - zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. W myśl art. 11³ k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, 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 - jest niedopuszczalna. Z treści tego przepisu wynika, iż dyskryminacją nie jest każde nierówne traktowanie pracowników, a tylko takie, które uwarunkowane zostało określonymi okolicznościami. (Równego traktowania pracowników dotyczy art. 11² k.p., zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet). Jak już wskazano, przepisy rozdziału IIa kodeksu pracy (art. 18^{3a} - art. 18^{3e}) stanowią rozwinięcie zasady ujętej w art. 11³ k.p.

Zgodnie z 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. W myśl natomiast art. 18^{3a} § 2 k.p. równe traktowanie w zatrudnieniu, oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} § 3 k.p.), natomiast pośrednio, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby występować niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna sytuacja pracowników grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem jego cel, a podjęte środki są właściwe i konieczne.

Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

S. D. (2) wskazywał, iż doszło do zróżnicowania jego sytuacji w stosunku do innych pracowników z powodu przynależności związkowej i korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem, a nierównego traktowania dopatrywał się w rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, pominięcia go przy podwyżkach w 2013r. oraz czasowego – do grudnia 2014r. nieprzyznania mu podwyżki za rok 2014 za okres począwszy od 1 stycznia 2014r. aż do rozwiązania stosunku pracy, nadto zaś w wykluczeniu go z rady wydziału w związku z czasowym ograniczeniem wymiaru czasu pracy.

W sprawach o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu po stronie powoda leży przynajmniej uprawdopodobnienie, iż doszło do nierównego traktowania oraz wskazanie przesłanki dyskryminacyjnej, a zatem uprawdopodobnienie okoliczności, z których można wyprowadzić domniemanie dyskryminacji (por. chociażby wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2016r. III PK 116/15, LEX nr 2057629, z dnia 3 września 2010r. I PK 72/10, LEX nr 1112849, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2014r. II PK 218/13, LEX nr 1647003). Dopiero przy takim uprawdopodobnieniu po stronie pracodawcy leży ciężar wykazania, że dyskryminacji nie było (że przesłanki zróżnicowania sytuacji zatrudnionych były obiektywne)

S. D. (2) wskazał przesłanki dyskryminacji określone w wyżej powołanych przepisach, natomiast nie uprawdopodobnił zróżnicowania sytuacji jego samego i innych pracowników pozwanej w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Nie wskazał bowiem, by był inny pracownik, który zmienił podstawowe miejsce pracy nie informując o tym pracodawcy i by wobec tego pracownika nie została zastosowana sankcja w postaci rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p.

Zauważyć nadto należy, iż wbrew twierdzeniom powoda prezentowanym w toku procesu, sądy orzekające w sprawie z jego odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie ustaliły, by wskazana w oświadczeniu przyczyna była fikcyjna, a rozwiązanie umowy warunkowała działalność związkowa pracownika. Z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego wydanego w wyniku rozpoznania apelacji w sprawie IX P 607/14 jednoznacznie wynika, iż zaistniała wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy z powodem (zmiana podstawowego miejsca pracy bez poinformowania o tym drugiej strony stosunku pracy) i że ta przyczyna stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Przywrócenie powoda do pracy wynikało jedynie z faktu, iż jego stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie z uwagi na regulacje ustawy o związkach zawodowych, dla rozwiązania tego stosunku była zatem konieczna zgoda zakładowej organizacji związkowej, której pracodawca ostatecznie nie uzyskał. Obszerne wywody sądów dotyczące działalności związkowej powoda nie wynikały z uznania tej działalności za przyczynę rozwiązania umowy, a uwarunkowane były koniecznością odniesienia się do stanowiska pracodawcy, iż w sprawie powinien znaleźć zastosowanie art. 8 k.p. ograniczający ochronę w przypadku czynienia z prawa użytku sprzecznego z jego gospodarczo – społecznym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego.

Sąd w niniejszym postępowaniu związany jest, zgodnie z art. 365 k.p.c., prawomocnym wyrokiem wydanym w sprawie VI P 607/ 14 (VI Pa 120/15), co obejmuje również związanie ustaleniami tego sądu wskazanymi powyżej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011r. II PK 4/11, OSNP 2012/15 -16/192)

Powód wykazał natomiast, iż doszło do potraktowania go odmiennie od innych pracowników w zakresie objęcia podwyżkami wynagrodzeń w 2013r. Z niespornego zestawienia przedstawionego przez pozwaną na żądanie powoda wynika bowiem, że podwyżki w 2013r. objęły w większości osoby zatrudnione na stanowisku starszego wykładowcy. Ówczesne porozumienie rektora ze związkami zawodowymi tylko ramowo kształtowało zasady ustalania podwyżek pozostawiając ich szczegółowe określenie poszczególnym jednostkom organizacyjnym mającym współdziałać w tym zakresie z przedstawicielami organizacji związkowych. Taką jednostką organizacyjną był Wydział Prawa i Administracji, w którym przyjęto zasadę ograniczenia podwyżek dla osób nierokujących rozwoju naukowego, za które uznano starszych wykładowców. Porównanie wynagrodzeń osób zatrudnionych na tym stanowisku i adiunktów posiadających tytuł doktorski skutkowało pominięciem przy podwyżkach wszystkich starszych wykładowców zatrudnionych w wydziale. Okoliczność ta wynikała z zeznań świadka Z. O.. Pozwana nie przedstawiła wprawdzie dokumentów potwierdzających liczbę adiunktów w Wydziale Prawa i administracji i wysokość ich wynagrodzeń w 2013r., niemniej jednak sąd nie dysponował żadnym dowodem stawiającym w wątpliwość zeznania świadka Z. O. w

tym zakresie. Okoliczności te świadczą zaś o tym, iż podstawa pominięcia powoda przy podwyżkach była inna niż przez niego wskazywana i może być uznana za obiektywnie uzasadnioną. Kwestia prawidłowego współdziałania z organizacjami związkowymi (powód podnosił, iż organizacja, do której należał, nie była zawiadomiona o spotkaniu władz wydziału z przedstawicielami związku) nie ma znaczenia dla oceny, czy doszło do nierównego traktowania pracownika, stąd zbytecznym było dokonywanie ustaleń w tym zakresie.

Zauważenia wymaga, iż zasady przyznawania podwyżek w 2013r. pozostawiono poszczególnym jednostkom organizacyjnym, co oznacza, że miały one pewną swobodę w kształtowaniu zasad podwyżek w zależności od sytuacji istniejącej w ramach danego wydziału. Porównywanie w tych warunkach sytuacji powoda do sytuacji starszych wykładowców w innych jednostkach nie wydaje się zasadne, zwłaszcza jeśli zauważyć, iż istniała duża rozpiętość wynagrodzeń zatrudnionych na tym samym stanowisku. Ogólne porozumienie dotyczące podwyżek nie przewidywało minimalnej ich kwoty, co pozwala na uznanie, iż możliwe było pominięcie przy ich udzielaniu niektórych zatrudnionych. Zauważyć też należy, iż celem podwyżek nie miało być, podobne podwyższenie wynagrodzeń dla wszystkich osób na danym stanowisku, a dążenie do zmniejszenia różnic w wysokości wynagrodzenia w tych samych grupach zawodowych. Powód w istocie nie zakwestionował okoliczności podawanych przez świadka Z. O., a wcześniej wskazanych w odpowiedzi na pozew, przeciwnie, podniósł, iż należałoby przyjąć jeszcze inną przesłankę nierównego traktowania w postaci statusu pracownika dydaktycznego. Zatrudnienie na określonym stanowisku czy w określonym wydziale nie może być jednak poczytywane jako przesłanka dyskryminacji. Art. 18^{3b} § 1 k.p. odwołuje się wyraźnie do zakazanych przyczyn różnicowania, wskazanych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Art. 18^{3a} § 1 k.p. (podobnie jak art. 11³ k.p.) nie zawiera zamkniętego katalogu przyczyn dyskryminacji, o czym świadczy sformułowanie „w szczególności”, co może sugerować przyjęcie (zwłaszcza, że wśród kryteriów są nie tylko powiązane z osobą pracownika, ale i rodzajem umowy czy wymiarem czasu pracy), że każde zróżnicowanie sytuacji pracowników ze względu na dowolne kryterium stanowi dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami. Zdaniem sądu orzekającego brak jednak podstaw do takiego przyjęcia. Art. 18^{3a} § 1 k.p. wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste a po drugie - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zwrot „w szczególności” odnosi się wyłącznie do pierwszej grupy przyczyn dyskryminacyjnych, a to cech osobistych pracowników. Za takim uznaniem przemawia rozdzielenie obu grup zwrotem „a także bez względu na”. W pierwszej z grup ustawodawca ujął właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą. Katalog tych przyczyn musi pozostawać otwarty, nie sposób bowiem wszystkich ich określić. Inaczej jest w przypadku przyczyn związanych ze stosunkiem pracy, a nie osobą pracownika (druga grupa przyczyn). Tu możliwe było wymienienie wszystkich przyczyn. Zdaniem sądu dyskryminacja oznacza więc nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p. i inne, bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Różnicowanie sytuacji pracowników z uwagi na inne niż rodzaj umowy czy wymiar czasu pracy okoliczności związane nie z właściwościami pracownika, a stosunkiem pracy nie stanowią dyskryminacji. Jest to bowiem nierówność spowodowana innymi przyczynami niż uznane za dyskryminujące. Pogląd taki wyraziły też: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2012r., II PK 82/12, OSNP 2013/17-18/202 oraz Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 18 kwietnia 2013r. III APa 21/12 LEX nr 1327589. Jeżeli nierówność w traktowaniu pracowników nie jest podyktowana kryteriami, o jakich mowa we wskazanym wcześniej przepisie, nie dochodzi do naruszenia zasady niedyskryminacji. W takim przypadku nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji, w tym przewidujący prawo do odszkodowania art. 18^{3d} k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012r., II PK 227/11, OSNP 2013/9 – 10/107, z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 197/11, LEX nr 1216857, z dnia 18 kwietnia 2012r. II PK 196/11 OSNP 2013/7-8/73, z dnia 10 października 2012r., I PK 82/12, Lex nr 1267069, z dnia 2 października 2012r., II PK 82/12, OSNP 2013/17-18/202, z dnia 18 sierpnia 2009r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy (...)/s. 148 – 151).

Pozwany wykazał także poprzez dowód z zeznań Z. O., iż przyczyną niewypłacenia (okresowego) powodowi podwyżki wynagrodzenia za rok 2014r. (okres 1 stycznia 2014r. – 5 czerwca 2014r.) były nie przesłanki dyskryminacyjne

wskazywane przez powoda (czy inne niedopuszczalne w świetle przepisów), a okoliczność, iż w dacie ustalania zasad podwyżek i ich wypłaty powód nie pozostawał już pracownikiem pozwanego. Za uznaniem zeznań świadka w tym zakresie za miarodajne przemawia fakt, że w związku z reaktywowaniem stosunku pracy doszło do wypłaty powodowi wspomnianej podwyżki. Okoliczność, iż nastąpiło to już po doręczeniu pozwu w tej sprawie nie jest wystarczająca dla uznania wypłaty za ukierunkowaną na ukrycie dyskryminacji powoda i to nie tylko dlatego, że uwzględniając podwyżkę wysokość wynagrodzenia rektor ustalił jeszcze przed tą datą. Powód wytoczył bowiem powództwo jeszcze przed uprawomocnieniem się wyroku przywracającego go do pracy, a zatem przed powstaniem po stronie pozwanego obowiązku wypłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zauważenia wymaga, iż porozumienie rektora z organizacjami związkowymi nie daje dostatecznych podstaw do uznania, że pracownik, który w dacie jego podpisywania nie był już pracownikiem, powinien otrzymać wyrównanie wynagrodzenia. Punkt porozumienia wskazujący, iż podwyżką będą objęci pracownicy zatrudnieni w dniu 1 stycznia 2014r. można interpretować dwojako: jako dotyczący osób, które w dniu 1 stycznia 2014r. pozostawały w zatrudnieniu (niezależnie od tego, czy zatrudnienie to trwa czy ustało) jak i jako dotyczący obecnych pracowników, którzy status ten posiadali także w dniu 1 stycznia 2014r. Za tym drugim przyjęciem przemawia np. zapis o wyłączeniu z podwyżek pracowników pozostających w okresie wypowiedzenia. Świadczy on bowiem o woli podmiotów zawierających porozumienie objęcia podwyżkami tylko osób mających pozostawać nadal w zatrudnieniu. Wydaje się nielogicznym, by strony nie zamierzały przyznać podwyżek osobom jeszcze zatrudnionym, których zatrudnienie miało ustać w niedługim czasie z powodu rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, a zamierzały objąć nimi osoby nie posiadające statusu pracownika, w tym i takie, z którymi dyscyplinarnie rozwiązano umowy o pracę. Również zatem w przypadku tej podwyżki, ostatecznie wszak wypłaconej, nie doszło do dyskryminacji powoda.

Za niedopuszczalne zróżnicowanie sytuacji powoda w porównaniu do innych pracowników nie sposób uznać wyłączenia go z rady wydziału. Wskazać należy, iż z przepisów rozdziału II a kodeksu pracy nie sposób wyprowadzić wniosku o zakazie różnicowania uprawnień pracowników w każdej sferze związanej ze stosunkiem pracy. Art. 18^{3a} §1 k.p. wskazuje na obowiązek równego traktowania w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń. Należenie do rady wydziału nie jest prawem każdego pracownika uczelni. Część pracowników rady jest wybieralna, przy czym również bierne prawo wyborcze nie przysługuje każdemu. Ograniczenia w tym zakresie obejmuje nie tylko statut pozwanej uczelni ale i przepisy ustawy. Zgodnie z art 77. 1. ustawy z dnia 27 lipca 2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. 2012.572 z późn.zm.) kadencja kolegialnych i jednoosobowych organów uczelni publicznej trwa cztery lata i rozpoczyna się w dniu 1 września w roku wyborów, a kończy w dniu 31 sierpnia w roku, w którym upływa kadencja. Tryb wyboru przedstawicieli do organów kolegialnych określa w myśl art. 71 ust. 1 wskazanej ustawy statut uczelni publicznej z zachowaniem określonych w tym przepisie zasad. Jedną z nich jest przysługiwanie biernego prawa wyborczego nauczycielom akademickim zatrudnionym w uczelni jako podstawowym miejscu pracy. Podstawowe miejsce pracy (które może być tylko jedno) to uczelnia lub jednostka naukowa, w której nauczyciel akademicki lub pracownik naukowy jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy wskazana w akcie stanowiącym podstawę zatrudnienia jako podstawowe miejsce pracy (art. 2 ust. 1 pkt 33 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym). Sam ustawodawca zatem wiąże zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy z możliwością członkostwa w radzie wydziału. W myśl art. 77 ust. 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym statutowi uczelni pozostawione jest określenie przypadków wygaśnięcia mandatu członka organu kolegiального przed upływem kadencji. Ustawa zatem przewiduje możliwość wygaśnięcia mandatu. Przewidziana w statucie pozwanego przyczyna wygaśnięcia mandatu w postaci utraty prawa wybieralności wydaje się uzasadniona. Członkiem rady przestaje być bowiem osoba, która aktualnie nie spełnia przesłanek pozwalających na jej wybór.

Powyższe okoliczności przemawiały za uznaniem, iż również w tym wypadku nie doszło do dyskryminacji.

Uwadze sądu nie uszło, iż powód w jednym z pism procesowych wskazywał na utratę czynnego prawa wyborczego, jako przejawu dyskryminacji jego osoby. Brak przytoczenia przez niego szerszych okoliczności w tym zakresie nie pozwalał na uznanie, iż do dyskryminacji rzeczywiście doszło. Godzi się tylko zauważyć, iż art. 77 ust. 1 pkt 2 ustawy Prawo o

szkolnictwie wyższym, przewiduje ograniczenie czynnego prawa wyborczego w przypadku nauczycieli akademickich w zależności od tego, czy uczelnia jest podstawowym miejscem ich pracy.

W tych warunkach powództwo ponad kwotę 10.000 zł objętą umorzeniem podlegało oddaleniu o czym orzeczono w pkt II wyroku

Zgodnie z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, w tym koszty działania zawodowego pełnomocnika. Wartość przedmiotu sporu w zakresie żądania odszkodowania w związku z dyskryminacją i naruszeniem dóbr osobistych mieściła się w przedziale 10.000 – 50.000 zł, stawka wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika odpowiadała zatem kwocie 1.800 zł (§ 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 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. (t.j. Dz.U. 2013.490)

Z uwagi na fakt, iż powód ostatecznie częściowo cofnął pozew na początkowym etapie postępowania oraz, iż w istocie został pominięty przy podwyżkach w 2013r. mających dla osób zatrudnionych na jego stanowisku raczej powszechny charakter, co usprawiedliwia jego subiektywne poczucie niesprawiedliwego potraktowania, a także i to, iż uzyskanie podwyżki za rok 2014r. z opóźnieniem wynikało z niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy sąd uznał za zasadne obciążenie S. D. (2) kosztami procesu jedynie częściowo (połowicznie) w oparciu o art. 102 k.p.c. Okoliczności sprawy nie przemawiały za całkowitym odstąpieniem od obciążania powoda kosztami procesu. Powód jest prawnikiem, z tytułem doktorskim, specjalistą w zakresie prawa pracy, bez wątplenia zatem miał większe możliwości niż przeciętny obywatel rozważenia zasadności zgłaszanych żądań. Tymczasem przynajmniej twierdzenia powoda o związku jego zwolnienia z pracy z działalnością związkową nie znajdują żadnego oparcia w uzasadnieniach sądów orzekających w sprawie IX P 607/14

Dokonując ustaleń faktycznych sąd oparł się na wszystkich powołanych w stanie faktycznym dowodach nie znajdując podstaw do ich kwestionowania. Zeznania przesłuchanych świadków były spójne i korespondowały ze sobą i powołanymi dokumentami, a także w dużej mierze zeznaniami samego powoda. Ten zbieżnie ze świadkami przedstawiał przebieg zdarzeń jedynie subiektywnie postrzegając motywy działań przełożonych. Dokumenty, na których opierał się sąd, nie były kwestionowane przez strony procesu i nie nasuwały wątpliwości.

Nieuwzględnienie przez sąd części wniosków dowodowych wynikało z uznania ich za spóźnione lub w przypadku wniosku o dopuszczenie dowodu z pisma Z. K. za niedopuszczalny (pisemne oświadczenia nie mogą bowiem zastępować czy uzupełniać zeznań świadka, nie stanowią zatem dowodu na okoliczność, iż opisane w nich zdarzenia miały miejsce)

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)