

UZASADNIENIE

Powódka I. G. domagała się w niniejszym procesie od pozwanej (...) w S. kwoty 53.151,76 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu z ustawowymi odsetkami od dnia 19 września 2017 r. do dnia zapłaty oraz kwoty 7.496,86 zł tytułem zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 września 2017 r. do dnia zapłaty. Powódka wniosła również o zasądzenie od pozwanej, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska powódka wskazała, iż nie otrzymała nowej propozycji zatrudnienia z uwagi na wiek umożliwiający skorzystanie z uprawnień emerytalnych, co stanowi przejaw dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} §1 k.p. Wysokość odszkodowania za dyskryminację uzasadniała odwołując się do utraconego wynagrodzenia za okres roku, czyli przewidywanego okresu kontynuacji zatrudnienia. Odnośnie mobbingu powódka podniosła, że polegał on na nękanii i straszeniu jej osoby, że jeżeli nie złoży oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę do 31 maja 2017 r., to nie otrzyma propozycji dalszego zatrudnienia i jej stosunek pracy wygaśnie, a co za tym idzie otrzyma wyłącznie odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zamiast w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

Pozwana (...) w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm prawem przepisanych. Strona pozwana zaznaczyła, iż w przypadku powódki do ustania stosunku pracy doszło na mocy porozumienia stron, a zatem w wyniku zgodnej woli stron, co czyni bezzasadnym stanowisko o stosowaniu wobec powódki praktyk dyskryminacyjnych. Ponadto zakwestionowała wysokość dochodzonego odszkodowania wskazując, że jest ono rażąco wygórowane i niczym nieuzasadnione. (...) zaprzeczyła nadto, by w stosunku do powódki był stosowany mobbing, podkreślając, że powódka nie naprowadziła dowodów, które potwierdzałyby jej twierdzenia w tym zakresie.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

I. G. była zatrudniona w administracji podatkowej i (...) od 1 stycznia 1983 r. do 28 sierpnia 2017 r., z czego:

- w (...) w S. od 1 stycznia 1983 r. do 31 marca 2015 r.,
- w (...) w S. od 1 kwietnia 2015 r. do 1 grudnia 2016 r.,
- w (...) w S. od 2 grudnia 2016 r. do 28 sierpnia 2017 r.

W okresie zatrudnienia wykonywała pracę na stanowisku inspektora, komisarza skarbowego, kierownika referatu, starszego komisarza skarbowego.

Ostatnio swoje obowiązki wykonywała w (...) w S..

Bezsporne, a nadto dowód: świadectwo pracy z 28 sierpnia 2017 r. – k. 9 cz. C akt osobowych powódki;

Na dzień 31 lipca 2017 r. w referacie I. G. pracowało razem z nią 6 osób. Do referatu sprawa trafiała wówczas, gdy podatnik nie zgadzał się z czynnościami sprawdzającymi lub z protokołem z kontroli podatkowej

Podziału spraw na poszczególnych pracowników dokonywała E. F.. I. G. jako jedyna osoba z referatu zajmowała się trudniejszymi postępowaniami podatkowymi z zakresu podatku dochodowego od osób prawnych. Były to wielowątkowe, skomplikowane sprawy pokontrolne, wymagające przeprowadzenia postępowania dowodowego i znajomości przepisów kodeksu spółek handlowych, ustawy o rachunkowości, czy zasad prowadzenia ksiąg rachunkowych. Średni czas trwania takiej sprawy to około 2 lata.

Postępowania z zakresu podatku dochodowego od osób fizycznych oraz prostsze postępowania z zakresu podatku dochodowego od osób prawnych były prowadzone przez wszystkie osoby.

E. F. pracowała w referacie I. G. od lutego 2017 r. Jedynie powódce przydzielała najtrudniejsze sprawy z zakresu podatku dochodowego od osób prawnych, kierując się tym, że powódka miała większe doświadczenie w ich prowadzeniu niż inne osoby w komórce. Również poprzednicy E. F. przydzielali powódce takie sprawy.

Ww. najtrudniejsze sprawy z zakresu podatku dochodowego od osób prawnych zajmowały powódce około 50% jej czasu pracy.

Dowód: zeznania świadka E. F. – k. 136-138, zeznania powódki – k. 138-139;

I. G. dobrze radziła sobie ze swoją pracą. Do jej pracy nie było zastrzeżeń.

Dowód: zeznania świadka E. F. – k. 69-70, zeznania świadka M. K. – k. 71-72, zeznania J. G. (1) – k. 85, zeznania świadka A. D. (1) – k. 145-147;

W kwietniu 2017 r. I. G. została skierowana przez pracodawcę na szkolenie w B..

Dowód: zeznania powódki – k. 54-56 w zw. z k. 85;

Podczas posiedzenia przedstawiciele komisji związków zawodowych, dotyczącego planowanej reorganizacji i konsolidacji (...), ustalono, że pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia nie otrzymają osoby, które posiadają uprawnienia emerytalne i pracownicy, którzy je nabędą do 31 sierpnia 2017 r., bo – z uwagi na posiadane przez nich zabezpieczenie finansowe – będzie to dla nich mniej dotkliwe, niż dla pracowników, którzy takiego zabezpieczenia nie posiadają. Pracodawcę podczas tego posiedzenia reprezentowała zastępca dyrektora S. J.. Związki zawodowe nie protestowały przeciwko ww. kryterium. Lista osób, które mogły skorzystać z uprawnień emerytalnych była z nimi uzgodniona.

Dowód: korespondencja e-mailowa – k. 21, zeznania powódki – k. 54-56 w zw. z k. 85, zeznania świadka E. F. – k. 69-70, zeznania świadka J. S. – k. 70-71, zeznania świadka S. J. – k. 82-83, zeznania świadka B. W. – k. 84-85;

Listy pracowników, którzy nie mieli otrzymać propozycji dalszego zatrudnienia, pochodziły od naczelników poszczególnych urzędów. Dyrektor I. (...) J. G. (1) uznał, że zastosowanie dodatkowego kryterium emerytalnego może ograniczyć negatywne skutki społeczne, albowiem odchodzić z pracy będą osoby, które posiadają alternatywne źródło utrzymania. Jednocześnie z góry założono, że osoby, które mają uprawnienia emerytalne, posiadają odpowiednie kwalifikacje i właściwy przebieg dotychczasowej pracy.

Decyzję o braku złożenia powódce propozycji dalszego zatrudnienia podjął J. G. (1) z naczelniczką (...) A. D. (1). J. G. (1) polegał też w tej mierze na opinii zastępcy dyrektora S. J..

W związku z planowaną reorganizacją nie było ustalonej liczby osób, o którą należy ograniczyć zatrudnienie. Teoretycznie żadna osoba nie musiała stracić zatrudnienia. Były zagwarantowane środki finansowe pozwalające na zatrudnienie wszystkich dotychczasowych osób, choć jednocześnie Ministerstwo Finansów oczekiwało, że w związku z reorganizacją dojdzie do redukcji zatrudnienia.

Dowód: zeznania J. G. (2) – k. 56-57 w zw. z k. 85-86, 139-140, zeznania świadka S. J. – k. 147-148;

W (...) w S. przed konsolidacją pracowało około 160 osób. Naczelnik (...) w S. A. D. (1) uznała, że w dłuższej perspektywie zadań, które wykonywała I. G., będzie mniej. A. D. (1) uznała również, że powódce nie powinna być złożona propozycja dalszego zatrudnienia, bo posiadała ona uprawnienia emerytalne i deklarowała, że nie będzie pracowała dłużej niż rok, czy dwa. A. D. (1) wiedziała, że powódka głównie zajmowała się skomplikowanymi sprawami z zakresu podatku dochodowego od osób prawnych.

Dowód: zeznania świadka A. D. (1) – k. 145-147;

I. G. nie otrzymała propozycji dalszego zatrudnienia z uwagi na nabycie uprawnień emerytalnych w czerwcu 2017 r.

Dowód: zeznania świadka S. J. – k. 82-83;

W ramach referatu I. G. propozycji dalszego zatrudnienia nie otrzymała również E. Ł., która także posiadała uprawnienia emerytalne.

Pozostali pracownicy, którzy nie posiadali uprawnień emerytalnych, otrzymali propozycje dalszego zatrudnienia.

Bezsporne;

Spośród pracowników I. (...), które miały bądź nabywały przed końcem sierpnia 2017 uprawnienia emerytalne, a które pracowały dłużej niż do 31 sierpnia 2017 r., znalazły się:

- radczyni prawna A. K. – potrzeba jej dalszego zatrudnienia wynikała z konieczności wzmocnienia kadry radców prawnych w nowo utworzonej (...) w S.; pozostawała w zatrudnieniu do 28 marca 2018 r.

- ekspertka skarbową A. J. – potrzeba jej dalszego zatrudnienia wynikała z przejęcia przez nowo utworzoną (...) (...) w S. zadań likwidowanej (...). A. J. posiadała wiedzę na temat postępowań karno – skarbowych i prokuratorskich w obszarze cła oraz musiała ją przekazać kierownikowi komórki i innym pracownikom; pozostawała w zatrudnieniu do 30 czerwca 2018 r.

- naczelniczka Wydziału (...) A. B. – potrzeba jej dalszego zatrudnienia wynikała z przejęcia przez nowo utworzoną (...) (...) w S. zadań likwidowanej (...) z zakresu (...); pozostawała w zatrudnieniu do 1 lipca 2018 r.

Bezsporne, a nadto dowód: zeznania świadka S. J. – k. 82-83, zeznania świadka B. W. – k. 84-85, wyjaśnienie strony pozwanej w piśmie z dnia 31 maja 2019 r. – k. 92-94;

Pismem z dnia 16 maja 2017 r. I. G. zwróciła się do J. G. (2) o ponowne rozpatrzenie kwestii dotyczącej dalszego zatrudnienia jej w (...) w S..

W piśmie I. G. opisała przebieg swojego dotychczasowego zatrudnienia. Wskazała, że jako jedyna w sześciuosobowym zespole, w okresie od maja 2015 r. do czerwca 2016 r., wykonywała m.in. zadania z zakresu orzecznictwa po kontrolach podatkowych w podatku PIT i CIT, przejmując dodatkowo do dalszego prowadzenia sprawy pozostawione przez pracownice przeniesione do I. (...). I. G. zaznaczyła, że sprawy te znajdują się obecnie na końcowym etapie załatwiania, a kolejne przekazanie ich do dalszego prowadzenia przez osoby nie mające doświadczenia, przedłuży termin ich zakończenia. Jednocześnie I. G. podkreśliła, że została poinformowana przez zastępcę dyrektora S. J., że pracownicy posiadający uprawnienia emerytalne i tacy, którzy takie uprawnienia nabędą do 31 sierpnia 2017 r., nie będą zatrudnieni w (...).

Bezsporne, a nadto dowód: pismo z dnia 16 maja 2017 r.

W maju 2017 r. do J. G. (2) zwróciła się także przełożona I. E. F.. W swoim piśmie skierowanym do dyrektora poprosiła o ponowne przeanalizowanie sytuacji I. G., która nie otrzymała propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia.

E. F. odniosła się do wieloletniego doświadczenia zawodowego I. G. w zakresie prawa podatkowego.

Powołała się na prowadzenie przez powódkę skomplikowanych i obszernych spraw z zakresu działalności gospodarczej osób fizycznych i prawnych, a także na przejęcie przez nią po dwóch pracownikach spraw po kontrolach podatkowych.

E. F. podkreśliła bardzo wysoki poziom wiedzy powódki, której w ujęciu praktycznym nie zdobędzie pracownik z dwu czy trzyletnim doświadczeniem pracy w organach podatkowych, bez wysyłania na różnego rodzaju szkolenia (co generuje różnego rodzaju koszty).

E. F. wskazała, że brak dalszego zatrudnienia I. G. spowoduje paraliż pracy przy rozpoznawaniu spraw po kontroli podatkowej, ponieważ w referacie tylko I. G. prowadzi bardzo poważne sprawy z zakresu działalności gospodarczej osób fizycznych i prawnych (E. F. wymieniła 5 najważniejszych postępowań prowadzonych przez I. G. wskazując na stopień ich skomplikowania).

E. F. zwróciła się o przychylenie się do jej prośby, ewentualnie o oddelegowanie minimum dwóch pracowników (z doświadczeniem zawodowym w zakresie postępowań dotyczących osób prawnych), wskazując, że w przeciwnym razie wobec olbrzymich merytorycznych braków kadrowych, nie będzie w stanie realizować powierzonych zadań.

E. F. sporządziła ww. pismo, gdyż w jej ocenie celowe byłoby pozostawienie I. G. na dotychczasowym miejscu pracy.

E. F. nie otrzymała odpowiedzi na swoje pismo.

Bezsporne, a nadto dowód: pismo z maja 2017 r. – k. 19-20, zeznania świadka E. F. – k. 69-70,

Pismem z dnia 10 lipca 2017 r. dyrektor I. (...) w odpowiedzi na pismo I. G. wskazał, że dyrektor (...) zgodnie z art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. składa do dnia 31 maja 2017 r. pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. W piśmie podkreślono, że dyrektor nie jest zobowiązany do przedłożenia każdemu dalszej propozycji pracy, ani do uzasadniania decyzji o jej nieprzedstawieniu, a nowy zasób kadrowy tworzy w taki sposób, by zagwarantować najefektywniejszą i najskuteczniejszą realizację nałożonych na (...) (...) zadań. Jednocześnie dyrektor I. (...) podał, że w związku z powyższym podjął decyzję o nieprzedstawieniu I. G. propozycji dalszego zatrudnienia.

Bezsporne, a nadto dowód: pismo z dnia 10 lipca 2017 r. – k. 18

Ww. pismo I. G. pokazała zatrudnionej w (...) w S. radczynie prawnej M. K.. Była bardzo roztrzęsiona. Płakała. Mówiła, że nie otrzymała propozycji zatrudnienia ze względu na wiek. Jednocześnie czuła, że dyrektor nie szanuje jej kompetencji i dotychczasowej pracy.

Dowód: zeznania świadka M. K. – k. 71-72,

W dniu 17 lipca 2017 r. I. G. otrzymała e-maila od J. C. z prośbą o informację, czy złożyła już pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron w związku z przejściem na emeryturę.

Bezsporne, a nadto dowód: korespondencja e-mailowa – k. 22;

I. G. otrzymała także telefon z kadr z pytaniem, czy zastanowiła się już nad formą rozwiązania stosunku pracy. Powódka została poinformowana, że w razie ustania stosunku pracy na mocy porozumienia stron, a nie wygaśnięcia, otrzyma sześciomiesięczną, a nie trzymiesięczną, odprawę. Do I. G. telefonowała starsza referentka w dziale kadr J. C.. Dział kadr przygotowywał wówczas dokumenty dotyczące wygaśnięcia lub rozwiązania stosunków pracy. Informacja o sposobie ustania stosunku pracy była potrzebna, by przygotować odpowiednie dokumenty do działu płac. J. N. była jedyną osobą, która obsługiwała, w ramach kadr, (...) w S..

Dowód: zeznania powódki – k. 54-56 w zw. z k. 85, zeznania świadka M. K. – k. 71-72, zeznania świadka J. C. – k. 83-84, zeznania świadka B. W. – k. 84-85;

W dniu 28 lipca 2017 r. I. G. złożyła do dyrektora I. (...) wniosek o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 28 sierpnia 2017 r. We wniosku tym wskazała, że składa go w związku z nabyciem wieku emerytalnego z

dniem 11 czerwca 2017 r., a także, że motywuje go brakiem propozycji dalszego zatrudnienia w (...) oraz negatywnym rozpatrzeniem pisma z dnia 16 maja 2017 r.

Bezsporne, a nadto dowód: wniosek z dnia 28 lipca 2017 r. – k. 11v;

Wszyscy pracownicy, którzy posiadali lub mogli nabyć uprawnienia emerytalne do 31 sierpnia 2017 r. (z wyjątkiem trzech ww. pracowników, których stosunki pracy ustały w okresie późniejszym), złożyli wnioski o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Wszyscy otrzymali sześciomiesięczne odprawy.

Dowód: zeznania świadka B. W. – k. 84-85;

Z uwagi na charakter prowadzonych przez I. G. spraw (w tym sprawę objętą nadzorem dyrektora I. (...) w związku z ponagleniem) E. F. nie zgodziła się, by I. G. wykorzystwała urlop wypoczynkowy.

Dowód: korespondencja e-mailowa – k. 20v;

Od 11 września 2017 r. obowiązki I. G. przejął P. W., który został przeniesiony z Pierwszego D. Czynności Analitycznych i Sprawdzających do dotychczasowego działu powódki. Zajmował się tym, czym - przed swoim odejściem - powódka. Przydzielano mu sprawy w taki sam sposób jak powódce, tj. jako jedyny dostawał najtrudniejsze sprawy z zakresu podatku dochodowego od osób prawnych.

P. W. pracował w (...) do 30 kwietnia 2018 r., kiedy to powierzono mu wykonywanie obowiązków służbowych w (...) (...) C. – (...) w S.. Jego obowiązki przejęła wówczas A. N. przeniesiona z Referatu (...) (...). A. N. również wykonywała obowiązki, które wcześniej należały do powódki.

A. N. w sierpniu 2019 r. została przeniesiona do innego działu. Jej sprawy zostały przydzielone dotychczasowym pracownikom, a ponadto do referatu doszła nowa osoba (zatrudniona z zewnątrz), która ma docelowo zająć się postępowaniami z zakresu podatku dochodowego od osób prawnych, co wymaga odbycia przez nią stosownego szkolenia.

Gdyby I. G. otrzymała propozycję dalszej pracy, przydzielone jej zadania wypełniałby cały etat.

Po ustaniu stosunku pracy powódki ilość pracy w jej referacie nie uległa zmianie. Postępowania prowadzone w referacie nie są ograniczone wyłącznie do postępowań w sprawach pokontrolnych.

Dowód: zeznania świadka E. F. – k. 136-138, pismo strony pozwanej wraz z załącznikami – k. 92-94, 95, 96;

J. G. (2) nie oceniał, czy P. W. był bardziej efektywnym pracownikiem niż powódka.

Dowód: zeznania J. G. (2) – k. 139-140;

Gdyby I. G. otrzymała propozycję dalszego zatrudnienia, zamierzała pracować przez okres około roku, ale nie więcej niż 3 lata. Koleżanki z jej referatu prosiły ją, aby jeszcze została w pracy, by przygotować je do prowadzenia spraw, którymi się zajmowała.

W związku z ustaniem zatrudnienia na mocy porozumienia stron I. G. uzyskała sześciomiesięczną, a nie trzymiesięczną odprawę.

Dowód: zeznania I. G. – k. 54-56 w zw. z k. 85, 148, zeznania świadka Z. G. – k. 71;

W związku z brakiem propozycji zatrudnienia I. G. nie mogła spać, wielokrotnie budziła się w nocy. Nie zdecydowała się na przyjmowanie leków uspokajających, obawiając się ich silnego działania podczas wykonywania obowiązków pracowniczych. I. G. wstydziła się powiedzieć komukolwiek, poza mężem, że już nie pracuje. Trzymała to w tajemnicy, także przed swoimi dziećmi, aż do Świąt Bożego Narodzenia.

Dowód: zeznania I. G. – k. 54-56 w zw. z k. 85 , zeznania świadka Z. G. – k. 71;

Dochód I. G. w 2016 r. wyniósł 51.816,76 zł. Wynagrodzenie I. G. za czerwiec 2017 r. wyniosło 3.748,43 zł brutto, tj. 2.523,10 zł netto.

Bezsporne, a nadto dowód: informacja o dochodach oraz pobranych zaliczkach na podatek dochodowy – k. 22v-23, informacja o wypłaconym wynagrodzeniu – k. 23v;

I. G. otrzymywała emeryturę od 1 września 2017 r. w kwocie 3.600 zł netto.

Dowód: zeznania powódki – k. 148;

Pismem z dnia 14 września 2017 r. I. G. wezwała (...) (...) w S. do zapłaty odszkodowania z tytułu dyskryminacji i zadośćuczynienia za mobbing w wysokości 36 wynagrodzeń.

W kolejnym wezwaniu z dnia 9 stycznia 2018 r. domagała się kwoty 75.000 zł z obu ww. tytułów.

W żadnym wezwaniu nie wskazała, jakiej kwoty domaga się, w ramach wspólnej kwoty, tytułem odszkodowania za dyskryminację, a jakiej tytułem zadośćuczynienia za mobbing.

(...) w S. w odpowiedzi na ww. wezwania zaprzeczyła, by w stosunku do powódki miały miejsca działania dyskryminujące bądź mobbingujące.

Bezsporne, a nadto dowód: wezwanie do zapłaty z 14 września 2017 r. – k. 24-25, wezwanie do zapłaty z 9 stycznia 2018 r. – k. 25 v- 26, odpowiedzi na wezwania do zapłaty – k. 27, 27v;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne jedynie w części.

Powództwo w zakresie zgłoszonego żądania zapłaty odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu znajdowało podstawę prawną w treści art. 18^{3d} k.p., stanowiącego, 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.

Jak stanowi 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 niepełnym wymiarze czasu pracy.

W myśl zaś art. 18^{3b} §1 pkt 1 k.p. za naruszenie 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 odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Jak wynika z powyższego zasada równego traktowania pracowników w stosunkach pracy jest pojmowana jako zakaz gorszego lub lepszego traktowania pewnych grup lub osób wyodrębnionych na podstawie prawnie zakazanych kryteriów, czyli z powodów uważanych za dyskryminujące. Dyferencjacja pracowników jest dopuszczalna i uzasadniona, gdy dokonywana jest z zastosowaniem obiektywnych kryteriów. Pracodawca może zwolnić się od zarzutu dyskryminacji w zatrudnieniu wykazując, że przy podejmowaniu decyzji w wyżej wskazanym zakresie kierował się innymi względami aniżeli prawnie zabronione kryteria różnicowania pracowników. Innymi słowy powinnością pracodawcy w sporze z pracownikiem zarzucającym nierówne traktowanie w zatrudnieniu ze względu na jedno

lub więcej zabronionych kryteriów różnicowania pracowników jest wykazanie, iż podejmując zaskarżone przez pracownika czynności lub decyzje kierował się obiektywnymi powodami.

Przedstawiony powyżej stan faktycznych Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów (szczegółowo wymienione w pierwszej części uzasadnienia), których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron, a także o korespondujące z nimi oraz ze sobą nawzajem – w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy – dowody z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków oraz stron (z wyjątkiem rozbieżności w zeznaniach świadków odnośnie zmniejszenia ilości kontroli podatkowych i wpływu tego zjawiska na ilość postępowań pokontrolnych oraz rozbieżności w zeznaniach powódki i świadków odnośnie ilości wykonanych do niej telefonów – o czym szerzej poniżej).

Powódka od samego początku procesu podnosiła, iż jedyną przyczyną, z uwagi na którą nie otrzymała propozycji dalszego zatrudnienia, była możliwość skorzystania przez nią z uprawnień emerytalnych. Twierdzenie to znalazło potwierdzenie w materiale dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. W istocie bowiem, jak wynika z korespondencji e-mailowej z dnia 12 maja 2017 r., a także z zeznań świadków A. D. (1) i S. J. (a zatem osób, które rekomendowały dyrektorowi, którym pracownikom nie przedstawić propozycji dalszego zatrudnienia), decyzja o braku przedstawienia propozycji dalszego zatrudnienia motywowana była wyłącznie możliwością skorzystania z uprawnień emerytalnych.

Tymczasem w myśl art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o (...) m.in. dyrektor izby administracji skarbowej składa pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do dnia 31 maja 2017 r., pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia lub służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Jak stanowi zaś art. 170 ust. 1 pkt 1 i 2 ww. ustawy stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach (...) wygasają z dniem 31 sierpnia 2017 r., jeżeli osoby te w terminie do 31 maja 2017 r. nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby lub po upływie 3 miesięcy, licząc od miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik albo funkcjonariusz złoży oświadczenie o odmowie przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby, jednak nie później niż do dnia 31 sierpnia 2017 r.

W świetle ww. przepisów pracodawca był zatem niewątpliwie zobowiązany do tego, by podejmując decyzję w kwestii dalszego zatrudniania kierować się przedmiotowymi kryteriami, tj. kwalifikacjami, przebiegiem dotychczasowej pracy i miejscem zamieszkania. W niniejszej sprawie brak jakichkolwiek dowodów pozwalających na przyjęcie, by sytuacja powódki podlegała analizie pod kątem ww. ustawowych kryteriów.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie nie kwestionuje tego, że posiadane uprawnienia emerytalne mogą stanowić uzasadnione kryterium doboru do zwolnienia. Sąd nie neguje również tego, że u strony pozwanej faktycznie miała miejsce reorganizacja. Stanowisko pracy powódki i jej zadania istniały jednak nadal po 31 sierpnia 2017 r. Zadania te nie zostały rozdzielone między dotychczasowych pracowników jej referatu, a do ich wykonywania został przeniesiony pracownik z innej komórki, a po jego odejściu kolejny pracownik z innej komórki, by finalnie zatrudnić na to miejsce osobę z zewnątrz (spoza zakładu pracy). Skoro pracodawca dokonujący redukcji zatrudnienia uznał, że zasadnym będzie nieprzedstawienie powódce propozycji dalszego zatrudnienia, a przedstawienie jej P. W., który zajął jej miejsce, to powinien wykazać, iż był to wybór uzasadniony w świetle ww. kryteriów, którymi winien się kierować. Strona pozwana obowiązkowi temu nie sprostала, a materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, by ktokolwiek dokonywał porównania pracy powódki z pracą P. W.. Reorganizacja podmiotu zatrudniającego kilka tysięcy osób nie może polegać, w szczególności w świetle konkretnych kryteriów ustawowych, na braku przedstawienia nowej propozycji zatrudnienia osobom posiadającym uprawnienia emerytalne. Podkreślenia wymaga również, jak wskazał zeznający za stronę pozwaną J. G. (1), iż nie było określonej konkretnej ilości osób do zwolnienia, a pracodawca miał zagwarantowane środki finansowe na dalsze zatrudnienie wszystkich osób.

W niniejszych rozważaniach nie sposób również pominąć, w istocie bezspornej między stronami, bardzo dobrej opinii powódki oraz faktu, że jako jedyna w swoim referacie zajmowała się ona skomplikowanymi postępowaniami

dotyczącymi podatku dochodowego od osób prawnych, co stanowiło około 50% jej czasu pracy. Fachowość powódki i znajomość materii, którą się zajmowała, wynika przede wszystkim z zeznań jej przełożonej E. F., a także z pisma, jakie skierowała ona do dyrektora J. G. (1) z prośbą o dalsze zatrudnienie powódki, na które nie doczekała się odpowiedzi. Z zeznań świadka E. F. wynika nadto, że ilość zadań, jakimi zajmowała się powódka (a następnie osoby, które zajmowały kolejno jej stanowisko) nie uległa zmniejszeniu. Sąd zwrócił uwagę, iż świadek A. D. (2) zeznała, że ilość spraw zmniejszyła się już w 2017 r. Świadek ta nie była jednak w stanie powiedzieć, o ile zmniejszyła się ilość spraw dotyczących podatku dochodowego od osób prawnych, podając jedynie ogólnie, że do końca 2019 r. ilość wszystkich kontroli uległa zmniejszeniu o 70–75%, a w ciągu roku poczynając od marca 2017 r. mniej więcej o połowę, w tym pewnie proporcjonalnie w zakresie osób prawnych. Także świadek S. J. nie potrafiła dokładnie określić, kiedy doszło do zmniejszenia liczby kontroli, a tym samym postępowań pokontrolnych, wskazując, że tak było już w 2018 r. W ocenie Sądu w oparciu o zeznania świadków A. D. (2) i S. J. nie sposób ustalić, kiedy faktycznie doszło do zmniejszenia liczby kontroli i jakie miało to przełożenie na ilość pracy na stanowisku zajmowanym wcześniej przez powódkę. Stąd też w oparciu o zeznania świadka E. F., przełożonej powódki i kierującej działem, w którym powódka pracowała, Sąd ustalił, że nie doszło do zmniejszenia tych zadań, przynajmniej w stopniu, który nie pozwalałby na dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. E. F. jako przełożona powódki, a następnie jej następców, niewątpliwie pozostaje osobą najbardziej zorientowaną w tym zakresie, a o wiarygodności jej twierdzeń świadczy dobitnie, niewątpliwie akceptowana przez dyrekcję, konieczność zatrudniania na miejsce powódki pracowników, którzy przejmowali jej obowiązki. W momencie składania zeznań przez E. F., tj. w dniu 18 października 2019 r. osoba (i to zatrudniona z zewnętrznego naboru), która miała zajmować się tym, czym zajmowała się powódka, odbywała właśnie stosowne szkolenie, które miało jej to umożliwić. W tym miejscu podkreślenia wymaga, iż świadek A. D. (1) wprost zeznała, że po ustaniu stosunku pracy na miejsce powódki musiała przyjść inna osoba, by dalej prowadzić rozpoczęte przez nią sprawy i że trudno jej powiedzieć, dlaczego powódka nie mogła tych spraw dalej prowadzić, skoro chciała jeszcze pracować. Również świadek S. J. wprost zeznała, że nie wie, dlaczego powódka nie mogła dokończyć swoich zadań.

W ocenie Sądu wszystko powyższe wskazuje, że decydując się na brak przedstawienia powódce dalszej propozycji urlopowej, pracodawca nie kierował się kryteriami z ww. ustawy, a jednym kryterium, jakie zastosował, było dyskryminacyjne kryterium wieku i związana z nim możliwość skorzystania z uprawnień emerytalnych.

Od razu w tym miejscu podkreślenia wymaga, iż okoliczność, że do ustania stosunku pracy doszło na mocy porozumienia stron, nie miała wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy, albowiem stosunek ten i tak by wygasł wobec braku propozycji dalszego zatrudnienia (powódka złożyła wniosek o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron dopiero w dniu 28 lipca 2017 r., a zatem znacznie po 31 maja 2017 r., przy czym wskazała w nim, że motywuje go właśnie brakiem propozycji dalszego zatrudnienia), a powódka domaga się odszkodowania za brak przedstawienia jej propozycji dalszej pracy wyłącznie z uwagi na wiek i związane z nim posiadanie uprawnień emerytalnych i to mimo obowiązku stosowania kryteriów wymienionych ww. ustawą Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. W przypadku powódki doszło zatem do odmowy nawiązania stosunku pracy wobec braku przedstawienia, wyłącznie z uwagi na niedozwolone kryterium dyskryminacyjne, nowej propozycji zatrudnienia, a zatem do sytuacji, o której mowa w art. 18^(3b) §1 pkt 1 k.p., a pracodawca nie wykazał, by kierował się obiektywnymi powodami, w tym również tymi nakazanymi przez ustawę w postaci kwalifikacji powódki, czy przebiegu jej służby. Podkreślenia wymaga również, iż w orzecznictwie ugruntowany pozostaje pogląd, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę i stanowi dyskryminację ze względu na wiek (tak m.in. zasada prawna uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08). Tym samym osiągnięcie takiego wieku (pomijając już nawet kwestię różnego wieku przechodzenia na emeryturę kobiet i mężczyzn w kontekście ewentualnej dyskryminacji z uwagi na płeć) nie może stanowić wyłącznej przyczyny braku przedstawienia dalszej propozycji zatrudnienia.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 lipca 2014 r. (II PK 256/13) o istnieniu tego drugiego elementu (uszczerbku w dobrach niemajątkowych pracownika) można wnosić m.in. z tego, iż

przepis ten przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody oraz z tego, że nie wynika z niego, aby w razie szkody niemajątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne świadczenie odszkodowawcze (zadośćuczynienie) za doznaną krzywdę. Pogląd ten znalazł aprobatę także w późniejszym orzecznictwie, w tym w wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 13 lutego 2018 r. (III APa 16/17). Również Sąd orzekający w niniejszej sprawie przychyła się do ww. poglądu.

W związku z ustaniem stosunku pracy powódka nie odniosła szkody majątkowej, albowiem pobierana przez nią od dnia 1 września 2017 r. emerytura była wyższa od otrzymywanego w ostatnim okresie zatrudnienia wynagrodzenia. Powódka nie otrzymywałaby emerytury, gdyby dalej pracowała – jak stanowi art. 103 a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych prawo do emerytury ulega zawieszeniu bez względu na wysokość przychodu uzyskiwanego przez emeryta z tytułu zatrudnienia kontynuowanego bez uprzedniego rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą, na rzecz którego wykonywał je bezpośrednio przed dniem nabycia prawa do emerytury, ustalonym w decyzji organu rentowego. W konsekwencji Sąd nie mógł uwzględnić sposobu wyliczenia odszkodowania wskazanego przez stronę powodową, a polegającego na ustaleniu utraconego rocznego wynagrodzenia (powódka faktycznie wykazała, że zamierzała pracować jeszcze przez co najmniej rok, aby zakończyć sprawy i wdrożyć do prowadzenia skomplikowanych spraw dotyczących podatku dochodowego od osób prawnych innych pracowników jej działu) przy uwzględnieniu zarobków powódki w 2016 roku.

Powyższe nie oznacza jednak, iż powództwo o odszkodowanie winno zostać oddalone. Jak wskazano już bowiem powyżej odszkodowanie za dyskryminację obejmuje również uszczerbek w dobrach niemajątkowych pracownika, a zasądzona kwota winna być - jak wskazał Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 31 stycznia 2017 r. (III APa 33/16) i z czym Sąd orzekający w niniejszej sprawie się zgadza - skuteczna, proporcjonalna i odstrasząca. Sąd ten, oceniając uszczerbek w dobrach niemajątkowych, wskazał również, że odszkodowanie powinno wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza w przypadku odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego zadośćuczynieniem za krzywdę (tezy takie zostały również zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08).

Sąd zasądził na rzecz powódki tytułem odszkodowania za dyskryminację kwotę 10.000 zł mając na względzie z jednej strony krzywdę powódki wyrażającą się w braku możliwości dalszej pracy mimo posiadanych ku temu kwalifikacji i predyspozycji, niepoddaniu oceny jej pracy kryteriom przewidzianym w ustawie oraz nieprzedstawieniu propozycji dalszego zatrudnienia wyłącznie z uwagi na dyskryminujące kryterium wieku i związane z nim uprawnienia emerytalne, z drugiej zaś strony nie tracąc z pola widzenia, że powódka nie poniosła uszczerbku majątkowego i że otrzymała sześciomiesięczną odprawę decydując się na ustanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. W ocenie Sądu kwota ta pozwoli zadośćuczynić powódce za krzywdę przejawiającą się również w występujących w spornym okresie problemach ze snem (Sąd uwzględnił przy tym, że powódka sama zrezygnowała z przyjmowania zapisanych leków), czy odczuwanym wstydzie wobec członków rodziny w związku z ustaniem zatrudnienia, a jednocześnie spełni rolę prewencyjną w stosunku do pracodawcy, który zastosował niedozwolone kryterium dyskryminacyjne. Kwota ta odpowiada przy tym mniej więcej trzykrotności wynagrodzenia powódki, a zatem maksymalnej kwocie, którą powódka otrzymałaby, gdyby pracodawca niezgodnie z prawem wypowiedział jej umowę o pracę, co również skutkowałoby ustaniem stosunku pracy (odszkodowanie przewidziane w art. 47¹ k.p. jest zryczałtowane i także niezależne od wystąpienia jakiegokolwiek szkody majątkowej).

Podstawę rozstrzygnięcia w zakresie żądania zasądzenia odsetek stanowił art. 481 §1 k.c. (znajdujący zastosowanie z mocy art. 300 k.p.), zgodnie z którym jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Odsetki zasądzono od dnia 14 kwietnia 2018 r., to jest od dnia następującego po dniu doręczenia pozwu. Wcześniejsze wezwania do zapłaty nie wskazywały bowiem, jakiej

konkretnie kwoty powódka domaga się tytułem odszkodowania za dyskryminację, stąd też za skuteczne wezwanie do zapłaty należało uznać dopiero pozew, w którym kwota ta została określona.

W punkcie II wyroku Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, tj. w zakresie odszkodowania za dyskryminację ponad kwotę 10.000 zł, odsetek ustawowych za opóźnienie ponad odsetki od dnia 14 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty oraz w zakresie zadośćuczynienia za mobbing.

Zgłoszone przez powódkę żądanie zasądzenia kwoty 7.496,86 zł tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za mobbing znajduje podstawę prawną w treści art. 94³ § 3 k.p. stanowiącego, iż pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

W myśl art. 94³ § 2 k.p. przez mobbing należy rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Jak wskazuje się w literaturze i orzecznictwie wszystkie ww. przesłanki muszą być spełnione łącznie (wyr. SN z 11.2.2014 r., I PK 165/13, Legalis; wyr. SN z 8.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 321), a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika, przy czym nękanie w rozumieniu art. 94³ § 2 oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi, wyrządzanie mu przykrości (por. wyr. SN z 10.10.2012 r., II PK 69/12, OSNP 2013, Nr 17–18, poz. 204). Z brzmienia przepisu art. 94³ wprost wynika, że o mobbingu można mówić wtedy, gdy w pierwszej kolejności następuje uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, a dopiero działania o takim charakterze rodzą skutki w postaci: po pierwsze – zaniżonej samooceny przydatności zawodowej, po drugie – poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowania go, bądź po trzecie – wyeliminowania z zespołu pracowników (tak: Komentarz do Kodeksu pracy, pod red. W. Muszalskiego, art. 94³ k.p.).

Warunkiem zasądzenia zadośćuczynienia za mobbing są przy tym ww. działania lub zachowania i skutki przewidziane w art. 94³ § 2 k.p., które prowadzą do rozstroju zdrowia.

Zgodnie z zasadą ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) wszystkie ww. przesłanki winna wykazać strona, która domaga się zadośćuczynienia za mobbing.

Jak wynika z zeznań powódki upatrywała ona mobbingu w postawieniu jej w stanie niepewności co do dalszego zatrudnienia oraz w telefonach z działu kadr ponagających o złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie dawał żadnych podstaw do przyjęcia, że stan oczekiwania na decyzję pracodawcy, którą, zgodnie z przepisami, winien podjąć do 31 maja 2017 r., wiązał się w jakimkolwiek stopniu z nękaniami czy zastraszaniem powódki rozumianym jako ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi, bądź wyrządzanie mu przykrości. Czym innym pozostaje natomiast kwestia oceny decyzji pracodawcy, która, jak wykazano powyżej, nosiła znamiona nierównego traktowania i skutkowałą zasądzeniem na rzecz powódki odszkodowania za dyskryminację. W ocenie Sądu mobbingu nie sposób upatrywać również w jednej rozmowie telefonicznej z pracownikiem kadr, tj. z J. C.. Świadek ta zeznała, że dział kadr przygotowywał wówczas dokumenty dotyczące wygaśnięcia lub rozwiązania stosunków pracy. Informacja o sposobie ustania stosunku pracy była potrzebna kadrom, by przygotować odpowiednie dokumenty do działu płac. Co więcej, jak wynika z zeznań J. C. była ona jedyną osobą, która obsługiwała, w ramach kadr, (...) w S., a zatem nikt inny nie mógł dzwonić do powódki w tej sprawie. Poza ww. rozmową powódka otrzymała jedynie e-mail, również od J. C., z dnia 20 lipca 2017 r., w którym poproszono ją o informację, czy składała już do dyrektora pismo o rozwiązanie umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę. Wbrew twierdzeniom powódki materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie dawał podstaw do przyjęcia, by otrzymywała jeszcze inne telefony, bądź, by naciskano na nią – w jakiegokolwiek innej

formie - w kwestii dotyczącej sposobu ustania stosunku pracy. Podkreślenia wymaga nadto, iż żaden z przesłuchanych w sprawie świadków nie potwierdził, by w stosunku do powódki miały miejsce działania mobbingujące.

Mając na względzie powyższe Sąd doszedł do przekonania, iż wobec powódki nie był stosowany mobbing, co musiało skutkować oddaleniem powództwa o zadośćuczynienie.

W punkcie III wyroku Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu. Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowił art. 102 k.p.c., w myśl którego w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Porównując kwotę zasądzoną na rzecz powódki tytułem odszkodowania za dyskryminację (10.000 zł) z kwotą dochodzoną pozwem tytułem odszkodowania za dyskryminację i zadośćuczynienia za mobbing (60.648,62 zł) należałoby przyjąć, że powódka wygrała niniejszy proces jedynie w 19%, a przegrała w 81%. Mając jednak na uwadze, że powódka wygrała co do zasady powództwo o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a zatem, że stosowano wobec jej osoby zasługujące na szczególną dezaprobatę praktyki dyskryminacyjne, Sąd uznał, że w niniejszej sprawie zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek, o którym mowa w ww. art. 102 k.p.c.

Podstawę rozstrzygnięcia zawartego w punkcie IV wyroku stanowił art. 477² §1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydawaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)