

## UZASADNIENIE

W. P. w pozwie wniesionym 30 października 2019 r. przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w S. domagała się zasądzenia kwoty 3 600 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od marca 2016 r. do lutego 2017 r. oraz 790,24 zł wyrównania dodatkowego rocznego wynagrodzenia za lata 2016 i 2017 r. W uzasadnieniu wskazała, że regulacja, która u pozwanego przyznała niższą podwyżkę osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, miała dyskryminujący charakter. Poza tym podniosła na inne dyskryminujące działania pracodawcy: została wyłączona z wewnętrznych naborów na inne stanowiska ze względu na zawartą umowę na zastępstwo oraz nie wzięto pod uwagę jej niepełnosprawności wzrokowej: nie ściszonego radia w pokoju mimo wyostrzonego u niej zmysłu słuchu, a także przedłożono do podpisu dokument z małą czcionką, który był dla niej nieczytelny.

Podczas posiedzenia przygotowawczego, wyznaczonego w trybie art. 467 § 3<sup>2</sup> k.p.c., powódka sprecyzowała, że domaga się łącznej kwoty 6 000 zł, z czego 3 600 zł stanowi wyrównanie wynagrodzenia, 790,24 zł wyrównanie dodatkowego rocznego wynagrodzenia, a pozostała część – odszkodowanie za pozostałe przejawy dyskryminacji. Wniosła o zasądzenie ustawowych odsetek za daną zaległość miesięczną od piątego dnia przed końcem miesiąca do dnia zapłaty.

Na rozprawie 7 lutego 2020 r. (k. 158) W. P. rozszerzyła powództwo do kwoty: 4 130,64 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia, poprzez przeliczenie także dodatku stażowego, a z tytułu odszkodowania za pozostałe przejawy dyskryminacji – do kwoty 2 600 zł.

Na rozprawie 6 marca 2020 r. (k. 165) ponownie rozszerzyła powództwo – tym razem o kwotę 686,38 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za styczeń i luty 2016 r. oraz 50 zł dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Pismem procesowym wniesionym 25 czerwca 2020 r. (k. 181) powódka rozszerzyła żądanie o wyrównanie wynagrodzenia do kwoty 3 088,71 zł, obejmując nim dodatkowo miesiące: styczeń i luty 2016 r. oraz marzec, kwiecień i maj 2017 r.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie w całości powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko podniosła, że wynagrodzenie powódki zostało ukształtowane zgodnie z Porozumieniem z 13 maja 2016 r. zawartym z zakładowymi organizacjami związkowymi, które przewidywało, że pracownicy zatrudnieni na czas określony w celu zastępstwa otrzymują podwyżkę do wysokości mnożnika kwoty bazowej 1,3. Wynagrodzenie powódki odpowiadało natomiast mnożnikowi 1,335 kwoty bazowej, więc nie podlegało już podwyżce. Nabory wewnętrzne były prowadzone z wyłączeniem osób zatrudnionych na zastępstwo ze względu na zakaz Ministra Finansów zatrudniania nowych pracowników na wakujące stanowiska (wygranie naboru oznaczało zatrudnienie na czas nieokreślony). Radio grające w pokoju powódki zostało przeniesione na dalszy regał i po tym powódka już nie zgłaszała żadnych uwag. Z kolei dokument przedłożony powódce do podpisania (tabela) została jej przesłana uprzednio w wersji elektronicznej, po to, by powiększyła go nawet o 600% i w taki sposób zapoznała się z jego treścią stosownie do własnych możliwości wzrokowych.

W późniejszym piśmie procesowym pozwana podniosła zarzut przedawnienia (k. 194).

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

W. P. była zatrudniona w Izbie Administracji Skarbowej w okresie od 27 lutego 2015 r. do 31 sierpnia 2017 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego członka korpusu służby cywilnej, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku referenta w Pierwszym Urzędzie Skarbowym w S.. Wynagrodzenie

ustalono według mnożnika kwoty bazowej 1,050 na kwotę 1 967,53 zł. Dodatek z tytułu wysługi lat miał wynosić 10% wynagrodzenia zasadniczego, a od 1 stycznia 2016 r. – 11 %.

Począwszy od 1 września 2015 r. wynagrodzenie zasadnicze określono według mnożnika 1,335 kwoty bazowej na 2 501,58 zł. Pozostałe warunki wynagradzania były bez zmian.

Jest osobą o umiarkowanym stopniu niepełnoprawności ze względu na stan narządu wzroku.

**Niesporne, a nadto:** umowa o pracę z dnia 27 lutego 2015 r. – k. 14 części B akt osobowych, angaż z 22 października 2015 r. – k. 27 części B akt osobowych, orzeczenie o stopniu niepełnosprawności – k. 36.

W 2016 r. Ministerstwo Finansów przyznało Izbie Administracji Skarbowej w S. 6 521 000 zł na podwyżki wynagrodzeń. W związku z tym 13 maja 2016 r. pracodawca zawarł z sześcioma zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienie „Zasady podziału środków na podwyżki wynagrodzeń w 2016 r.”, które w punkcie 3 przewidywało, że podwyżki zostaną wypłacone z wyrównaniem od stycznia 2016 r. Z kolei w punkcie 4 wskazano, że najniższy mnożnik kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, nieokreślony lub na podstawie mianowania wyniesie 1,5, za wyjątkiem osób określonych w punkcie 5. Tenże punkt 5 przewidywał, że członkowie korpusu służby cywilnej zatrudnieni na umowę o pracę na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika otrzymają podwyżki do wysokości mnożnika kwoty bazowej 1,3.

Wynagrodzenie W. P. było wyliczone według mnożnika 1,335 kwoty bazowej, więc nie została objęta podwyżką.

**Dowód:** Porozumienie z 13 maja 2016 r. – k. 162-163, przesłuchanie S. J. za stronę pozwaną – k. 159v. – 160.

Izba Administracji Skarbowej prowadzi nabory wewnętrzne na wakujące stanowiska, publikując ogłoszenia w intranecie. Od kwietnia 2016 r. Ministerstwo Finansów, w związku ze zbliżającą się reformą w postaci konsolidacji urzędów, wydało zakaz zwiększania liczby etatów. Sposób wyliczania tej liczby ujmował osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz na czas określony, ale z wyłączeniem osób zatrudnionych na zastępstwo, które zajmowały tymczasowo już istniejący etat. Zatrudnienie takiej osoby w ramach naboru wewnętrznego oznaczałoby zaoferowanie jej umowy na czas nieokreślony lub „zwykłej” umowy na czas określony i tym samym zwiększenie liczby etatów wbrew zakazowi Ministerstwa. Ogłoszenie o naborze publikowane w intranecie zawierało więc zastrzeżenie, że nie dotyczy osób zatrudnionych w celu zastępstwa nieobecnego pracownika.

**Dowód:** ogłoszenie o naborze wewnętrznym – k. 21-23, pismo Departamentu Administracji Podatkowej w Ministerstwie Finansów z 23 kwietnia 2016 r. – k. 46, przesłuchanie S. J. za stronę pozwaną – k. 159v. – 160.

W. P. świadczyła pracę przebywając w pokoju służbowym z czterema innymi osobami. Powiedziała im, że grające radio przeszkadza jej i jest za głośne. Nie poinformowała jednak, że z uwagi na niepełnosprawność wzrokową ma wrażliwy narząd słuchu. W odpowiedzi pracownicy przestawili odbiornik na inny regał – w przeciwległym końcu pokoju. Po tym powódka nie zgłaszała nikomu żadnych uwag co do grającego radia.

**Dowód:** zeznania świadka D. K. – k. 158 v., zeznania świadka B. W. – k. 158v. – k. 159, przesłuchanie S. J. za stronę pozwaną – k. 159v. – 160.

We wrześniu 2018 r. W. P. zgłosiła, że jeden z przekazanych jej do podpisu dokumentów jest sporządzony za małą czcionką i jest trudny do odczytania. Chodziło o potwierdzenie uprawnień w systemie informatycznym Z.-2. Dokument został przysłany powódce pocztą e-mail, jako załącznik w formacie (...) i dawał się powiększyć na ekranie komputera nawet o 6000%. Powódka skorzystała z tej możliwości i odczytała jego treść. Wiedziała co podpisuje. Mimo to składając podpis dopisała na dokumencie, że ma orzeczony stopień niepełnosprawności z przyczyn wzrokowych, a dostaje do podpisania dokumenty, których nie jest w stanie przeczytać.

**Dowód:** tabela z podpisem powódki i dodatkową adnotacją – k. 20-20v., zeznania świadka B. W. – k. 158v. – k. 159, przesłuchanie powódki – k. 159.

Za 2016 r. W. P. otrzymała dodatkowe roczne wynagrodzenie w kwocie 2838,67 zł, a za 2017 r. – 2026,90 zł. Jej stosunek pracy ustał z dniem 31 sierpnia 2017 r.

**Niesporne, a nadto:** wyliczenie – k. 171v. – 172,

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 85 § 1 i art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy, art. 90 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2020, poz. 265), a także art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1872) okazało się tylko częściowo zasadnym.

W pierwszej kolejności należało rozpoznać zarzut przedawnienia podniesiony przez stronę pozwaną. Reakcja pracownika chcącego dochodzić zapłaty wynagrodzenia nie może być zbyt opieszala, ze względu na bieżący trzyletni termin przedawnienia dla roszczeń pracowniczych, liczony od dnia wymagalności roszczenia. Wynika to z regulacji art. 291 § 1 k.p. Upływ tego terminu może pozbawić pracownika możliwości dochodzenia od pracodawcy zaległych świadczeń, jeżeli strona pozwana podniesie zarzut przedawnienia, jak stało się w tym wypadku. Przedawnienie ma na celu zachowanie pewności obrotu prawnego.

Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem okresowym, więc wymagalność roszczenia opiewa na termin jego wypłaty za dany miesiąc. W służbie cywilnej termin ten przypada z dołu w piątym dniu przed upływem miesiąca (rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej - Dz. U. z 2016 r., poz. 125). Między tym terminem a chwilą wniesienia pozwu nie może więc upłynąć okres dłuższy, niż 3 lata.

W pozwie wniesionym 30 października 2019 r. powódka domagała się wyrównania wynagrodzenia za okres od marca 2016 r. do lutego 2017 r. Ze względu na chwilę złożenia pozwu przedawnione okazało się wynagrodzenie za okres od marca do października 2016 r.

Z kolei roszczenie o wyrównanie dodatku za wieloletnią pracę zostało zgłoszone na rozprawie 7 lutego 2020 r. i z tego względu całe podlegało przedawnieniu.

Na rozprawie 6 marca 2020 r. powódka wniosła o wyrównanie wynagrodzenia za styczeń i luty 2016 r. To roszczenie także należy uznać za przedawnione.

Ostatnie rozszerzenie powództwa zostało dokonane pismem z 25 czerwca 2020 r., które dotyczyło wyrównania płacy za marzec, kwiecień i maj 2017 r. I w tym przypadku roszczenie za te miesiące okazało się wniesionym po upływie 3 lat od momentu wymagalności roszczenia, a więc przedawnionym.

Z roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia pozostało – jako nieprzedawnione – do dalszej merytorycznej oceny to dotyczące miesięcy od listopada 2016 r. do lutego 2017 r.

Na mocy art. 87 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej wynagrodzenie zasadnicze przewidziane dla zajmowanego stanowiska pracy, dodatek służby cywilnej z tytułu posiadanego stopnia służbowego oraz dodatek funkcyjny ustala się z zastosowaniem mnożników kwoty bazowej, której wysokość ustaloną według odrębnych zasad określa ustawa budżetowa. Mimo ustawowego uregulowania wysokości wynagrodzenia zasadniczego członków korpusu służby cywilnej, pracodawca nie został pozbawiony możliwości indywidualnego ustalania konkretnej wysokości wynagrodzenia zasadniczego. Wynika to z „widełkowego” uregulowania mnożników wynagrodzenia dla poszczególnych stanowisk w rozporządzeniu płacowym. W związku z tym, że można stosować różne mnożniki, wynagrodzenie zasadnicze osób zatrudnionych na tych samych stanowiskach w tych samych lub różnych urzędach

może mieć różną wysokość. Przepisy nie ustalają bowiem sztywno, ile w odniesieniu do kwoty bazowej ma wynosić wynagrodzenie zasadnicze osób zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w służbie cywilnej. Określają one jedynie minimalne i maksymalne mnożniki kwoty bazowej, jakie mogą być stosowane przy ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych grup stanowisk w poszczególnych urzędach. Możliwe jest więc zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia zasadniczego dla osób pracujących na tych samych stanowiskach, pod warunkiem że takie zróżnicowanie oparte jest na obiektywnych kryteriach. Bowiem zasady równego traktowania w zatrudnieniu dotyczą również członków korpusu służby cywilnej, a w szczególności przepis art. 18<sup>3c</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Powódka nie kwestionowała pierwotnego ukształtowania jej wynagrodzenia przy zawarciu umowy o pracę. Podniosła natomiast zarzuty pominięcia przy podwyżce wynagrodzenia, którą wprowadzono u pozwanej w 2016 r., ze skutkiem od 1 stycznia, wskazując na dyskryminujący ich charakter. Jako kryterium dyskryminacji wskazała rodzaj umowy o pracę – na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego w ostatnich latach ukształtowała się linia orzecznicza, zgodnie z którą na pracownika wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Potwierdzają to orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r. (II PK 196/11, OSNP 2013/7-8/73), wyrok z dnia 23 maja 2012 r. (I PK 173/11, LEX nr 1219490, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443), które niniejszy Sąd w pełni podziela.

Przy czym art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. w otwartym katalogu wymienia przyczyny dyskryminacji dotyczące osoby pracownika, jak wiek, płeć, czy niepełnosprawność oraz takie dotyczące rodzaju zawartej umowy o pracę: zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Podział środków przyznanej pozwanej na podwyżki wynagrodzenia w 2016 r. odbył się na podstawie porozumienia zawartego z sześcioma zakładowymi organizacjami związkowymi pt. „Zasady podziału środków na podwyżki wynagrodzeń w 2016 r.”. Udział strony społecznej w określeniu reguł przyznania podwyżek nie zwalnia jednak pracodawcy (a także współdziałających organizacji związkowych) z zachowania reguł równego traktowania. Tymczasem w punkcie 4 porozumienia wskazano, że najniższy mnożnik kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, nieokreślony lub na podstawie mianowania wyniesie 1,5, za wyjątkiem osób określonych w punkcie 5. Tenże punkt 5 natomiast przewidywał, że członkowie korpusu służby cywilnej zatrudnieni na umowę o pracę na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika otrzymają podwyżki do wysokości mnożnika kwoty bazowej 1,3. Zatem zróżnicowano dostęp do podwyżek wynagrodzenia ze względu na rodzaj umowy o pracę, czyli kryterium wynikające z cytowanego przepisu. Porozumienie co prawda w taki sam sposób potraktowało osoby pracujące na podstawie bezterminowej umowy o pracę oraz „zwykłej” umowy o pracę na czas określony, ale ustaliło mniejszy próg podwyżki dla osób zatrudnionych na mocy umowy o pracę zawartej na czas określony w celu zastępstwa. W ocenie sądu taki rodzaj kryterium powinien być objęty hipotezą art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., szczególnie biorąc pod uwagę cel jego regulacji.

Powódka zatem wykazała nierówność w udziale w podwyżkach, a także zastosowanie niedozwolonego kryterium zróżnicowania.

Przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relevantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie

- iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnie w wykonywaniu pracy (dyferencjacja).

Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11<sup>3</sup> k.p. Zgodnie z tym przepisem, 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. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich "inność" (odrębność, odmiennosc) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uznanych za dyskryminujące.

Wyrażona w art. 11<sup>3</sup> k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 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. Przepis art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Skoro więc powódka wywiązała się ze swojego ciężaru dowodowego, to na pracodawcę przeszedł – stosownie do cytowanej regulacji – ciężar wykazania, że różnicując udział w podwyżkach pracowników zatrudnionych na zastępstwo względem pozostałych, kierował się jakimiś obiektywnymi powodami. Tymczasem pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów na tę okoliczność, najwyraźniej błędnie uznając, że udział związków zawodowych w zawarciu porozumienia zwalnia ją z tej powinności.

Sąd uznał więc, że punkty 4 i 5 porozumienia mają charakter dyskryminujący. W takim wypadku osoba dotknięta dyskryminacją może domagać się świadczeń takich, jak przewidzianych dla grupy uprzywilejowanej. W tej sprawie oznaczało to podwyżkę wynagrodzenia powódki nie do wysokości mnożnika 1,3 kwoty bazowej, ale do wysokości 1,5 mnożnika.

Wynagrodzenie powódki wypłacane było w spornym i nieprzedawnionym okresie według mnożnika 1,335 kwoty bazowej. Zatem brakująca suma do osiągnięcia mnożnika 1,5 wynosi 0,165 kwoty bazowej. Kwota bazowa określona ustawą budżetową na 2016 rok wynosiła 1 873,84 zł (art. 9 ust. 1 pkt 2 litera b ustawy budżetowej na rok 2016 – Dz. U. z 2016 r., poz. 278). Po pomnożeniu przez 0,165 brakującego mnożnika daje to 309,18 zł niedopłaty wynagrodzenia powódki za każdy nieprzedawniony miesiąc, czyli listopad i grudzień 2016 r. oraz styczeń i luty 2017 r. – łącznie 1 236,72 zł.

Następnie należało przeliczyć dodatkowe wynagrodzenie roczne powódki za lata 2016 i 2017. Takie roszczenie zostało podniesione już w pozwie i nie podlegało przedawnieniu. Stosownie do art. 92 ustawy o służbie cywilnej członkom korpusu służby cywilnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Te przepisy to ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r., poz. 1872), która w art. 5 ust. 2 stanowi, że wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie. Zatem wynagrodzenie roczne za 2016 r. stało się wymagalne z dniem 31 marca 2017 r., a za 2017 r. – z dniem 31 marca 2018 r. Pozew został wniesiony przed upływem trzech lat licząc od tych dat.

Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy wynagrodzenie roczne wynosi 8,5% wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Gdyby powódka otrzymywała wynagrodzenie wyliczone według prawidłowego – niedyskryminującego mnożnika 1,5 kwoty bazowej, to za cały 2016 r. otrzymałaby 33 729,12 zł płacy zasadniczej ( $12 * 2 810,76$  zł) oraz 3794,49 zł dodatku stażowego ( $(309,18 * 9) + (337,29 * 3)$ ). Razem to 37 523,61 zł, a 8,5% z tego to 3 189,51 zł prawidłowo przeliczonego dodatkowego rocznego wynagrodzenia. Potwierdza to także wyliczenie dokonane przez pracodawcę – k. 171. Powódka otrzymała dodatkowe roczne wynagrodzenie za 2016 r. w kwocie 2 838,67 zł, a więc różnica podlegająca zasądzeniu na jej rzecz to 350,84 zł.

Z kolei dodatkowe roczne wynagrodzenie za 2017 r., wyliczone proporcjonalnie do przepracowanego okresu powinno wynosić – przy zastosowaniu mnożnika 1,5 – 2 174,25 zł (zgodnie z niekwestionowanym wyliczeniem pracodawcy – k. 215 v.). Powódka otrzymała 2026,90 zł. Różnica na jej korzyść to 147,35 zł. Powódka określiła swoje roszczenie w tym zakresie na kwotę 145,65 zł. Sąd jest tą kwotą związany i nie może zasądzić więcej.

W kolejnym roszczeniu powódka domagała się zasądzenia odszkodowania w wysokości 2 600 zł za dyskryminację polegającą na: pominięciu przy naborze wewnętrznym, używania radia w pokoju służbowym, które za mocno oddziaływało na jej wyostroszony słuch oraz przedłożeniu do podpisu dokumentu ze zbyt małą czcionką. Podstawą był przepis art. 18<sup>3d</sup>, zgodnie z którym 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.

Dyskryminacja przy naborze wewnętrznym miała nastąpić ze względu na kryterium zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony w celu zastępstwa. Jak już powyżej wskazano – jest to jedno z kryteriów dyskryminacji w świetle regulacji art. 18<sup>3a</sup>. Powódka wykazała nierówność (wynika z samej treści ogłoszenia o naborze wewnętrznym) oraz kryterium dyskryminacyjne. Zatem na pracodawcę przeszedł ciężar wykazania, że różnicując sytuację niektórych pracowników, kierował się obiektywnymi przyczynami. Tym razem pozwana temu ciężarowi sprostała. Z niebudzących wątpliwości zeznań S. J., a także pisma Ministerstwa Finansów wynika, że od kwietnia 2016 r. Ministerstwo, w związku ze zbliżającą się reformą w postaci konsolidacji urzędów, wydało zakaz zwiększania liczby etatów. Sposób wyliczania tej liczby ujmował osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz na czas określony, ale z wyłączeniem osób zatrudnionych na zastępstwo, które zajmowały tymczasowo już istniejący etat. Zatrudnienie takiej osoby w ramach naboru wewnętrznego oznaczałoby zaoferowanie jej umowy na czas nieokreślony lub „zwykłej” umowy na czas określony i tym samym zwiększenie liczby etatów wbrew zakazowi Ministerstwa. Ogłoszenie o naborze publikowane w intranecie zawierało więc zastrzeżenie, że nie dotyczy osób zatrudnionych w celu zastępstwa nieobecnego pracownika i jako takie – ze względu na odgórny zakaz zwiększania etatyacji – było w ocenie sądu usprawiedliwione obiektywnymi względami i nie stanowiło dyskryminacji ze względu na zatrudnienie na zastępstwo.

Kolejne dwa zdarzenia miały, w myśl argumentacji powódki, stanowić dyskryminację ze względu na niepełnosprawność wzrokową. Niepełnosprawność także została wprost wskazana w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., jako przyczyna

dyskryminacji. W ocenie sądu w obu opisanych przez powódkę zdarzeniach nie doszło jednak do powstania faktycznej nierówności (nieuprawnionego zróżnicowania sytuacji pracowników).

Ze spójnych i spontanicznych zeznań świadków D. K. i B. W. wynikało, że powódka zaczynając pracę w pięcioosobowym pokoju służbowym powiedziała, że grające radio przeszkadza jej i jest za głośne. Nie poinformowała jednak, że z uwagi na niepełnosprawność wzrokową ma wrażliwy narząd słuchu. W odpowiedzi pracownicy przestawili odbiornik na inny regał – w przeciwległym końcu pokoju. Po tym powódka nie zgłaszała nikomu żadnych uwag co do grającego radia. Powódka w swoim przesłuchaniu potwierdziła taki przebieg zdarzenia. Wynika stąd wnioszek, że pracodawca prawidłowo zareagował na uwagę powódki – przeniósł radio na przeciwległy regał. Istotne jest, że po tym powódka już więcej nie składała żadnych wniosków lub skarg do pozwanej. Zrobiła to dopiero po ustaniu stosunku pracy w treści pozwu. Jeżeli radio nadal było dla niej za głośne i drażniło jej wyostroszony – ze względu na niepełnosprawność wzrokową – narząd słuchu, to należało zakomunikować to pracodawcy. Skoro powódka tego nie zrobiła, to nie może przed sądem skutecznie powołać się na dyskryminowanie.

Z kolei przedłożenie do podpisu dokumentu z małą czcionką zostało poprzedzone przesłaniem go w formie pliku (...) na adres poczty elektronicznej powódki. Zeznała o tym świadek B. W.. Sama powódka przyznała podczas przesłuchania, że miała możliwość wielokrotnego powiększenia dokumentu na ekranie monitora przed jego wydrukowaniem i wiedziała, co podpisuje. Późniejsze złożenie podpisu z emocjonalną adnotacją o dyskryminowaniu stanowi nieuprawnioną próbę wykorzystania niepełnosprawności do wszczynania sporów z pracodawcą. Jego obowiązkiem było stworzenie niepełnosprawnej powódce odpowiednich udogodnień pozwalających skutecznie wykonywać pracę. Do takich należy właśnie umożliwienie odczytania dokumentu w powiększeniu na ekranie monitora przed złożeniem podpisu.

W rezultacie zasądzono na rzecz powódki kwotę 1 733,21 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za nieprzedawniony okres i dodatkowego rocznego wynagrodzenia za lata 2016 i 2017 do niedyskryminującego mnożnika 1,5. W pozostałym zakresie powództwo oddalono. Odsetki ustawowe zasądzono od daty wypłaty wynagrodzenia za poszczególne miesiące zaległego wynagrodzenia – na mocy art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz 102 k.p.c. Zgodnie z pierwszym z nich strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Koszty te ograniczyły się do tych poniesionych tytułem zastępstwa procesowego. Ich wysokość wynika z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) i wynosi 1 350 zł. Zgodnie z § 19 rozporządzenia opłatę wyliczono w oparciu o wartość roszczenia sprzed jego rozszerzenia. Powódka przegrała proces w 81% (wygrała w 19%). Zatem 81% z 1350 zł daje 1093,50 zł kosztów zastępstwa na rzecz strony pozwanej.

Sąd na mocy art. 102 k.p.c. postanowił obciążyć powódkę tylko kwotą 300 zł kosztów zastępstwa procesowego z uwagi na jej trudną sytuację materialną i osobistą (jest osobą niepełnosprawną o niskich dochodach, sprawującą osobistą opiekę nad chorą matką). Z drugiej strony pełnomocnik strony przeciwnej dołożył istotnego nakładu pracy w sprawie i należało pozostawić do zasądzenia choćby wspomniane 300 zł.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

11.02.2021