

# UZASADNIENIE

## **wyroku z dnia 18 lutego 2015r.**

Pozwem z dnia 7 października 2014 r. powódka A. W. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej (...) S.A. w W. (obecnie (...) S.A.) odszkodowania w wysokości 42.331,73 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 3 lipca 2013 r. do dnia zapłaty tytułem nierównego traktowania w zatrudnieniu oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych (pozew k. 3 – 8).

W odpowiedzi na pozew (...) S.A. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów opłaty skarbowej za udzielenie pełnomocnictwa oraz kosztów zastępstwa procesowego (k. 43 – 48).

Na rozprawie w dniu 18 lutego 2015 r. pełnomocnik powódki poparł powództwo zmieniając okres naliczania odsetek od żądanej kwoty od dnia 19 listopada 2013 r. Pełnomocnik pozwanej poinformował o zmianie nazwy spółki na (...) S.A.(protokół k. 104 – 105).

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

W 1993 r. miały miejsce negocjacje (...) z pozwaną spółką w sprawie powstania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. (zeznania świadka M. K. k. 104v – 105)

Pozwana zatrudniała wtedy ok. 3.000 pracowników, w tym wielu chłoporobotników i zatrudnianych sezonowo palaczy w okresie zimowym. (zeznania świadka M. K. k. 104v – 105)

Dochodziło do sytuacji, w których pracujący sezonowo pracownik przynosił od władz lokalnych zaświadczenie potwierdzające, że przepracował 30 lat na roli i w związku z tym zyskiwał prawo do nagrody. (zeznania świadka M. K. k. 104v – 105)

Powyzsza praktyka bardzo obciążała fundusz płac, w związku z tym pojawił się pomysł aby zmienić zasady naliczania nagrody jubileuszowej poprzez rozgraniczenie okresu zatrudnienia. (zeznania świadka M. K. k. 104v – 105)

Czas przepracowany u pozwanej był liczony jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, a poprzedni okres na podstawie pensji zasadniczej wówczas obowiązującej. (zeznania świadka M. K. k. 104v – 105)

Celem nowych rozwiązań w zakresie obliczania nagród było zachęcenie nowych osób do podjęcia pracy u pozwanej. (zeznania świadka M. K. k. 104v – 105)

W dniu 30 grudnia 1996 roku pracodawca i reprezentujące pracowników związki zawodowe podpisały Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. ( k. 17 -24)

Zgodnie z treścią § 28 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracownikom przysługuje prawo do nagród jubileuszowych związanych z pracą dla pozwanej spółki. Przepis ten różnicuje prawo do nagrody jubileuszowej w zależności od stażu pracy i nawiązania stosunku pracy. Na mocy powyższej regulacji, od dnia 1 grudnia 1993r. wprowadzono u pozwanego załącznik nr 10 i 10a. Na podstawie tych przepisów pracownicy zatrudnieni u pozwanego przed dniem 1 grudnia 1993r. przysługiwała nagroda jubileuszowa po przepracowaniu piętnastu lat pracy u pozwanego. Do stażu pracy, od którego zależała wysokość świadczenia, zaliczano zarówno okres pracy u pozwanego jak i okres pracy u innych pracodawców. Pracownicy zatrudnieni po 1 grudnia 1993r. także nabywali prawo do nagrody jubileuszowej po przepracowaniu piętnastu lat. Do stażu pracy zliczany był jedynie okres pracy u pozwanego. (bezsporne)

Powódka A. W. została zatrudniona u pozwanej w dniu 1 kwietnia 1996 r. na stanowisku kierownika działu (...), ostatnio – kierownika Sekcji (...). (umowa k. 4, powiadomienie k. 141, porozumienie zmieniające k. 137 akta osobowe część B)

Za przepracowanie 15 lat u pozwanej (za okres 1.04.1996 – 1.04.2011) powódka otrzymała nagrodę jubileuszową. (pismo k. 99, załącznik k. 100, k. 101)

Wyrokiem z dnia 11 sierpnia 2010 r. tutejszy Sąd zasądził od (...) S.A. w W. (którego pozwany jest następcą prawnym) na rzecz innego z pracowników odszkodowanie w oparciu o art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy w związku z art.18<sup>3a</sup>, art.18<sup>3b</sup> i art.18<sup>3c</sup> kodeksu pracy. W uzasadnieniu Sąd wskazał, że podstawą dyskryminacji pracowników spółki były zapisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy podpisanego 30 grudnia 1996 roku dotyczące zasad przyznawania pracownikom nagrody jubileuszowej. (bezsporne, okoliczność znana Sadowi z urzędu).

W dniu 18 listopada 2013 r. staż pracy powódki wynosił 35 lat, w tym u pozwanej ponad 17 lat. (wyliczenie k. 90)

W związku z powyższym powódka zwróciła się do pracodawcy z prośbą o wypłatę nagrody jubileuszowej w wysokości 42.331,73 zł za 35 lat pracy. (pisma: k. 12, k. 14)

W odpowiedzi na powyższe pracodawca wskazując na Załącznik nr (...) do ZUZP, uznał brak podstaw do wypłaty powódce nagrody. (pisma: k. 11, k. 13)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 8.260 zł. (zaświadczenie k. 57)

#### ***Powyższy stan faktyczny został ustalony przez Sąd na podstawie :***

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj. złożonych do akt dokumentów oraz dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda.

Sąd oparł ustalenia stanu faktycznego również na zeznaniach świadka M. K. (k. 104v – 105), które uznał za wiarygodne, spójne i miarodajne w zakresie przedstawienia okoliczności negocjowania postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, którego treść stanowiła podstawę sporu w niniejszej sprawie.

#### ***Sąd zważył co następuje:***

W ocenie Sądu roszczenie powódki A. W. zasługuje na uwzględnienie w całości.

Podstawę roszczenia stanowi art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy w związku z art.18<sup>3a</sup>, art.18<sup>3b</sup> i art.18<sup>3c</sup> kodeksu pracy. Pozwany w niniejszym procesie kwestionował roszczenie powódki co do zasady.

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych powyżej. (art. 18<sup>3a</sup> §1 i 2 kp)

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w m.in. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające m.in.: na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad

wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek (art. 18<sup>3b</sup> §1 i 2 kp).

Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, obejmuje on wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. (art. 18<sup>3c</sup> §1 i 2 kp).

W ocenie Sądu pozwany, zapisami Zakładowego Układu Zbiorowego obowiązującymi w dniu 30 grudnia 1996 r., doprowadził do niczym nieuzasadnionego zróżnicowania pracowników w zakresie wysokości nagrody jubileuszowej. Pracownicy zatrudnieni przed datą 1 grudnia 1993 r., w przypadku nagrody jubileuszowej mają prawo wliczać do stażu pracy okres pracy u innych pracodawców, co ma bezpośrednio wpływ na wysokość nagrody jubileuszowej (wzrasta proporcjonalnie), natomiast pracownicy zatrudnieni później nie mają możliwości zaliczenia do stażu pracy okresu pracy w innych zakładach pracy.

Nie ma żadnych obiektywnych powodów, żeby pracownicy, zatrudnieni przed 1 grudnia 1993r. byli w korzystniejszej sytuacji od pracowników zatrudnionych później. Takie zróżnicowanie nie wynika z obiektywnych okoliczności jak większe doświadczenie (bo pracownicy dyskryminowani mogą mieć dłuższy staż pracy od traktowanych lepiej), nie związane jest to z wykształceniem, obowiązkami jakie wykonują.

W ocenie Sądu rozróżnienie między pracownikami w oparciu o datę ich zatrudnienia w pozwanej spółce stanowiło niedozwolona klauzulę dyskryminacyjną w rozumieniu art. 18<sup>3a-3c</sup> kodeksu pracy, w zakresie warunków zatrudnienia oraz przesądza o nierównym traktowaniu pracowników wobec prawa oraz ich pośrednim dyskryminowaniu.

Ponadto art. 18<sup>3b</sup> § 2 kodeksu pracy mówi, że kryterium różnicującym (jest to katalog zamknięty) może być staż pracy, a nie data zatrudnienia, która w rozpoznawanym przypadku nijak się ma do stażu pracy.

W ocenie Sądu na tej podstawie należy uznać, że pozwany stosuje praktyki dyskryminujące, wynikiem czego zgodnie z art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy powód ma prawo domagania się odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

„Odszkodowania przewidziane w art. 18<sup>3d</sup> k.p. powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstrasające. Odszkodowanie powinno zatem 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 do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego - według przyjętej w Polsce nomenklatury - zadośćuczynieniem za krzywdę.” (wyrok Sądu Najwyższego z 2009.01.07, sygn. akt III PK 43/08, nie publik., baza danych Lex nr 57769).

Istotne dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie jest to, że prawo do nagrody jubileuszowej za 15 lat pracy, 20 lat pracy i za 35 lat pracy nie są tożsame. Tak więc szkoda, która wyniknęła z niewypłacenia powódce nagrody za 35 lat pracy nie może być w żaden sposób kompensowana wypłaconą nagrodą jubileuszową za 15 czy 20 lat pracy, albowiem prawo pracownika do niej wynika z innej podstawy faktycznej i prawnej.

Dodatkowo należy wskazać, że mimo, wyroku Sądu z dnia 11 sierpnia 2010 roku opartego o podobny stan faktyczny i taki sam stan prawny, stwierdzającego naruszenie zasady niedyskryminacji w zakresie praw pracowników do nagrody jubileuszowej w oparciu o przepisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy podpisanego 30 grudnia 1996 roku, pozwany nie podjął żadnych czynności zmierzających do usunięcia stanu niezgodnego z prawem.

Rozpatrując niniejszą sprawę Sąd doszedł do przekonania, że adekwatnym odszkodowaniem, do poniesionej szkody będzie kwota 42.331,73 zł odpowiadająca nagrodzie jubileuszowej przyznawanej według zasad określonych w załączniku nr 10, za 35 lat pracy (zgodnie z niekwestionowanym stanem faktycznym powódce upłynął taki okres pracy

zawodowej w dniu 18 listopada 2013 r.) Do tej kwoty Sąd, na podstawie art. 481 §1 k.c. w związku z art. 300 k.p., doliczył odsetki ustawowe za zwłokę od kwoty 42.331,73 zł liczone od dnia 19 listopada 2013 r. do dnia zapłaty.

W ocenie Sądu taka kwota odszkodowania będzie adekwatna do szkody poniesionej przez powódkę, wyrównując w ten sposób uszczerbek jaki poniosła w skutek dyskryminacyjnych zapisów w Zakładowym Układzie Zbiorowym.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> §1 kpc Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia, tj. kwoty 8.260 zł.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przytoczone przepisy prawa Sąd orzekł jak w sentencji.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005r., nr 167, poz. 1398 ze zm.) zobowiązał pozwanego do uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa kosztów opłaty od pozwu (5% z 42.331,73 zł).

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 § 1 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu, przy czym w zakresie kosztów zastępstwa procesowego strony powodowej biorąc pod uwagę wysokość wynikającą z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu ( Dz. U. z 2002r. nr 163, poz. 1349 z zm.)( 75 % od kwoty 2.400 zł = 1.800 zł).

SSR Rafał Młyński

Z: (...).