

## UZASADNIENIE

Powód B. B. pozwem, który wpłynął do tut. Sądu w dniu 1 grudnia 2015 r. i po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, domagał się zasądzenia od pozwanego (...) w S. kwoty 6.090 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi co miesiąc od pierwszego dnia miesiąca od 21 kwot w wysokości 290 zł każda, poczynając od 1 lutego 2013 r., a kończąc na 1 października 2014 r. Powód wniósł nadto o zasądzenie od pozwanego, na swoją rzecz, kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska powód wskazał, iż ww. kwoty domaga się tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, co przejawiało się odmową przyznania mu podwyżki wynagrodzenia w okresie od 1 stycznia 2013 r. do 30 września 2014 r. (ustanie zatrudnienia) w sytuacji, gdy podwyżka ta, w kwocie 290 zł miesięcznie, została przyznana wszystkim pozostałym starszym wykładowcom zatrudnionym w Uniwersyteckim Centrum (...).

Wniesiona przez stronę pozwaną odpowiedź na pozew podlegała zwróceniu w myśl art. 207 §7 k.p.c., albowiem została złożona po upływie terminu określonego na jej złożenie (zarządzenie z dnia 21 kwietnia 2016 r. – k. 28). Przed pierwszym terminem rozprawy strona pozwana złożyła natomiast wnioski dowodowe, w tym zestawienie wynagrodzeń starszych wykładowców przed i po przedmiotowej podwyżce. Na rozprawie w dniu 22 czerwca 2016 r. strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, stąd też w niniejszej sprawie nie zachodziły podstawy do wydania wyroku zaocznego. Z uwagi na deklarowaną przez obie strony wolę ugodowego zakończenia sprawy i wniosek o określenie terminu celem przeprowadzenia negocjacji ugodowych, rozprawę odroczone na dzień 7 września 2016 r.

Wobec braku porozumienia stron w zakresie warunków ugody, w piśmie procesowym z dnia 6 września 2016 r. powód wskazał, iż przyczyną jego dyskryminacji był konflikt personalny z prorektorem ds. finansów i rozwoju (...) prof. dr hab. W. G. oraz wiek powoda. Odnosząc się do kwestii konfliktu między nim a prorektorem podkreślił, iż wielokrotnie spierał się z prorektorem na różnych płaszczyznach, niejednokrotnie dotyczących finansowania instytutu, którym kierował. Powód wskazał, iż nieprzyznanie mu podwyżki było zwyczajnym rewanżem ze strony prorektora. Podał również, iż strona pozwana w sposób wybiórczy podchodzi do zaprezentowanych danych, a dla przykładu wskazał pracownika, którego wynagrodzenie w 2012 r. było wyższe niż wynagrodzenie powoda, a mimo to pracownik ten otrzymał podwyżkę. Na rozprawie w dniu 7 września 2016 r. pełnomocnik powoda dodatkowo wskazał, iż trzecią przesłanką dyskryminacji powoda była jego działalność związkowa.

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

B. B. był zatrudniony na Uniwersytecie (...) na stanowisku starszego wykładowcy w okresie od 1 września 1973 r. do 30 lipca 2011 r. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu w związku z przejściem na emeryturę.

W dniu 1 sierpnia 2011 r. B. B. został ponownie zatrudniony na Uniwersytecie (...), na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, tj. od 1 sierpnia 2011 r. do 30 września 2014 r., na stanowisku starszego wykładowcy w Międzywydziałowym Studium (...) (obecna nazwa: Uniwersyteckie Centrum (...)), w wymiarze pełnego etatu. W umowie o pracę wskazano, iż (...) jest dla B. B. podstawowym miejscem pracy. Wynagrodzenie B. B. ustalono na kwotę 4.100 zł brutto miesięcznie. Ponadto B. B. otrzymywał dodatek stażowy w wysokości 20% wynagrodzenia.

Z dniem 1 września 2012 r. B. B. powierzono wykonywanie funkcji kierownika Uniwersyteckiego Centrum (...), za co przyznano mu dodatek funkcyjny w wysokości 700 zł miesięcznie. B. B. funkcję kierownika przestał pełnić w lutym 2013 r. Pismem z dnia 4 kwietnia 2013 r. rektor E. W. podziękował B. B. za wiele lat pracy na rzecz kierowanej przez niego jednostki. Podkreślił, iż poszukiwanie nowej formuły działania doprowadziło do przekształcenia (...) w (...), poszerzona została oferta edukacyjna, a (...) obok kształcenia pedagogicznego prowadzi dodatkowo kursy, szkolenia

i studia podyplomowe. Rektor wskazał, iż dzięki inicjatywie B. B. została stworzona poradnia psychologiczna oraz podziękował mu za starania we wzbogacaniu oferty edukacyjnej, a nadto za kreatywność i zaangażowanie.

Bezsporne, a nadto dowód: umowa o pracę z dnia 1 sierpnia 2011 r., świadectwo pracy z dnia 1 sierpnia 2011 r., pismo rektora z dnia 4 kwietnia 2013 r. – akta osobowe powoda;

B. B. przez kilkanaście lat, do 2010 r., pełnił funkcję Przewodniczącego (...). Następnie był członkiem tego związku zawodowego oraz członkiem zarządu. Funkcje taką pełnił również w 2013 r.

W. G. był Przewodniczącym Senackiej Komisji Budżetowej. W posiedzeniach tej komisji uczestniczył m.in. B. B.. Między B. B. a W. G. niejednokrotnie dochodziło do różnicy zdań, głównie na tle zasadności funkcjonowania (...) i jego finansowania, w tym pokrycia kosztów planowanych remontów. Z uwagi na pełnione przez siebie funkcje związkowe B. B. zadawał W. G. również pytania dotyczące zasadności wydawania środków publicznych na utrzymywanie zespołów dworsko – parkowych oraz zabiegał o obniżenie pensum pracownikom (sytuacje takie nie miały miejsca w 2012 czy 2013 r.). Do spotkań B. B. i W. G. podczas posiedzeń senackiej komisji dochodziło raz lub dwa razy w miesiącu.

Bezsporne, a nadto dowód: zeznania powoda – k. 1125-126 w zw. z k. 165-168, zeznania świadka G. C. (1) – k. 143-145, zeznania świadka L. H. – k. 145-146, zeznania świadka S. S. – k. 147-149, zeznania świadka W. G. – k. 149-152, zeznania rektora E. W. – k. 161-165;

(...) nie prowadzi samodzielnie kierunku studiów. Starsi wykładowcy zatrudnieni w (...) nie byli przypisani do minimum kadrowego na innych wydziałach.

Roczny budżet (...) wynosi ok. 600.000 zł, a koszty funkcjonowania są o ok. 200.000 zł wyższe. 80% - 90% budżetu pochłaniają płace dla pracowników (...). Po ustaniu stosunku pracy B. B. ilość osób zatrudnionych w (...) zmniejszyła się o 4 etaty.

Dowód: zeznania powoda – k. 1125-126 w zw. z k. 165-168, zeznania świadka W. G. – k. 149-152, zeznania rektora E. W. – k. 161-165;

W 2013 r., w związku z dotacjami ministerialnymi, (...) przyznawał swoim pracownikom podwyżki z wyrównaniem od 1 stycznia 2013 r. Zasady przyznawania podwyżek zostały ustalone między związkami zawodowymi działającymi na uczelni oraz władzami rektorskimi (pracodawcę reprezentował prorektor do spraw finansów i rozwoju prof. dr hab. W. G.) w dniu 24 maja 2013 r.

Związki zawodowe oraz władze uczelni ustaliły, iż celem podwyżek wynagrodzenia jest zmniejszenie różnic płacowych między poszczególnymi jednostkami organizacyjnymi (we wszystkich grupach zawodowych), przy czym w grupach pracowników najniżej wyposażonych kwota podwyżek w 80% dzielona jest równo w poszczególnych grupach pracowniczych, a pozostałe 20% pozostaje w dyspozycji kierownika jednostki dla wspierania pracowników szczególnie zaangażowanych w rozwój naukowo – dydaktyczny i organizacyjny (w tym pracowników, którzy nie otrzymują dodatków funkcyjnych).

W punkcie I przedmiotowych Ustaleń wskazano, iż podwyżka wynagrodzenia nastąpi z wyrównaniem od 1 stycznia 2013 r., a wyłączone z podwyżek będą osoby:

- zatrudnione wyłącznie do zadań wynikających z realizowanych projektów edukacyjnych, badawczych i inwestycyjnych,
- których wynagrodzenie finansowane jest przez Powiatowy Urząd Pracy,
- pozostające w okresie wypowiedzenia,
- których wynagrodzenie zasadnicze przekracza górną granicę kategorii zaszerogowania przyjętą w Uniwersytecie (...).

W punkcie II i III Ustaleń przewidziano ograniczenie podwyżek dla pracowników, dla których (...) nie jest podstawowym miejscem pracy (punkt II) oraz dla pracowników zatrudnionych na drugim etapie i nie wliczanych do minimum kadrowego (punkt III).

W stosunku do B. B. nie zachodziły żadne z przesłanek pozwalających na wyłączenie z podwyżki.

Górna kategoria zaszerogowania na stanowisku starszego wykładowcy wynosiła 4.920 zł. (...) stanowił dla B. B. podstawowe miejsce pracy.

Decyzje o podwyżkach dla pracowników były podejmowane przez dziekanów poszczególnych wydziałów lub kierowników poszczególnych jednostek, przy czym ostatecznie musiały zostać zaakceptowane przez prorektora do spraw finansów oraz rektora.

Bezsporne, a nadto: oświadczenie stron na rozprawie w dniu 14 grudnia 2016 r. – k. 160-161 oraz dowód: Ustalenia związków zawodowych działających w Uniwersytecie (...) z władzami uczelni w sprawie podwyżek wynagrodzeń z dnia 24 maja 2013 r. – k. 62, zeznania E. W. – k. 161-165;

W spornym okresie w Uniwersyteckim Centrum (...) na stanowisku starszego wykładowcy z tytułem doktora pracowały 4 osoby: B. B. z wynagrodzeniem zasadniczym 4.100 zł, L. H. z wynagrodzeniem zasadniczym 3.690 zł, Z. K. z wynagrodzeniem zasadniczym 3.530 zł oraz J. W. z wynagrodzeniem zasadniczym 3.650 zł. W czasie przyznawania podwyżek Uniwersyteckim Centrum (...) kierowała M. M. (1), która wszystkim ww. pracownikom pracującym na stanowisku starszego wykładowcy i legitymującym się tytułem doktora przyznała podwyżkę w kwocie 290 zł.

Bezsporne, a nadto dowód: zeznania świadka L. H. – k. 145-146;

Ostatecznie decyzję o odmowie przyznania podwyżki B. B. podjął osobiście prorektor do spraw finansów i rozwoju prof. dr hab. W. G.. Podwyżka dla pozostałych starszych wykładowców zatrudnionych w Uniwersyteckim Centrum (...) została zaakceptowana w wysokości przydzielonej przez M. M. (1).

Bezsporne, a nadto dowód: zeznania świadka L. H. – k. 145-146, zeznania świadka W. G. – k. 149-152;

W dniu 31 grudnia 2012 r. na Uniwersytecie (...) w S. na stanowisku starszego wykładowcy z tytułem doktora i doktora habilitowanego pracowały 72 osoby. Ich wynagrodzenie zasadnicze kształtowało się na poziomie od 2.910 zł do 4.400 zł. Razem z B. B. podwyżki wynagrodzenia nie otrzymało 9 osób. Wysokość podwyżki wynosiła od 1 zł do 1.000 zł. Podwyżka z reguły wynosiła kilkaset złotych.

W momencie przyznawania podwyżek 2 osoby miały wynagrodzenie zasadnicze wyższe od wynagrodzenia B. B.. M. M. (2) zarabiała 4.400 zł miesięcznie, a B. N. 4.220 zł. M. M. (2) nie otrzymała podwyżki. B. N. otrzymał podwyżkę w kwocie 380 zł miesięcznie. Po przyznaniu podwyżek wynagrodzenie wyższe od B. B. otrzymywali: A. F. – 4.250 zł, M. M. (2) – 4.400 zł, J. N. – 4.600 zł, B. N. – 4.600 zł, L. P. – 4.300 zł, O. R. – 4.840 zł, J. R. – 4.170 zł, P. W. – 4.290 zł, A. W. – 4.300 zł (9 osób).

Bezsporne, a nadto dowód: lista uposażeń pracowników – k. 65, lista uposażeń pracowników – k. 66;

Pensum starszego wykładowcy wynosi 360 godzin w skali roku akademickiego. Zgodnie z uchwałą senatu w przypadku kierowników poszczególnych jednostek pensum można obniżyć o 30 godzin w skali roku akademickiego. Generalnie rektor może obniżyć pensum nie więcej niż o 20% w stosunku do podstawowego wymiaru, a zatem w przypadku starszych wykładowców o 72 godziny w skali roku akademickiego. B. B. korzystał z maksymalnego obniżenia pensum. Pensum B. B. zostało obniżone m.in. z uwagi na pełnienie przez niego funkcji radnego..

B. B. pracuje w Wyższej Szkole Administracji Publicznej w S., w której studiuje około 150 studentów. Pełni tam funkcję prorektora.

Dowód: zeznania E. W. – k. 161-165, zeznania powoda – k. 165-168;

W 2014 r. na Uniwersytecie (...) miały miejsce kolejne podwyżki. Wyplacano je w oparciu o Porozumienie Rektora (...) z organizacjami związkowymi w sprawie wytycznych i zasad przeprowadzenia podwyżki wynagrodzeń dla pracowników (...) w roku 2014. W Porozumieniu ustalono, iż minimalna podwyżka wynagrodzenia dla nauczycieli akademickich z wyrównaniem od 1 stycznia 2014 r. nie może wynosić mniej niż 170 zł na pełny etat. Wynagrodzenie B. B. od 1 stycznia 2014 r. wynosi 4.280 zł, a zatem wzrosło o 180 zł. Wynagrodzenie zasadnicze wyższe od B. B. otrzymywało, po podwyżkach z 2014 r., 10 osób.

Bezsporne, a nadto dowód: Porozumienie w sprawie wytycznych i zasad przeprowadzenia podwyżki wynagrodzeń dla pracowników (...) w roku 2014 – k. 63-64 pismo z dnia 24 czerwca 2014 r. – k. 8, lista uposażeń pracowników – k. 67

Stosunek pracy B. B. ustał z upływem czasu, na który była zawarta umowa o pracę, a zatem z dniem 30 września 2014 r.

Bezsporne;

B. B. trzykrotnie wzywał Rektora (...) do wypłaty kwot po 290 zł miesięcznie za okres od 1 stycznia 2013 r. do 30 września 2014 r. Wezwania docierały do byłego pracodawcy w dniu 23 grudnia 2014 r., 20 lutego 2015 r. i 27 marca 2015 r.

W odpowiedzi na pismo z dnia 23 grudnia 2014 r., przygotowane przez prorektora W. G., B. B. został poinformowany, iż żądanie zapłaty zaległej podwyżki jest niezasadne, albowiem jego wynagrodzenie było wyższe od podwyższonego wynagrodzenia innych pracowników (...) pracujących na stanowisku starszego wykładowcy z doktoratem, a zgodnie z art. 18<sup>3c</sup> pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości – stąd też został pominięty w podwyżce wynagrodzeń. Ponadto wskazano, iż B. B. od wielu lat korzysta z obniżki obowiązkowego pensum dydaktycznego, co powinno skutkować proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia, a z czego uczelnia nigdy nie skorzystała.

Na pozostałe wezwania do zapłaty nie sporządzono odpowiedzi.

Bezsporne, a nadto dowód: wezwania do zapłaty – k. 4, 6, 7, pismo z dnia 30 grudnia 2014 r. – k. 5;

Wyrokiem tut. Sądu z dnia 8 kwietnia 2015 r., w sprawie prowadzonej pod sygn. akt IX P 922/13, z powództwa G. C. (1) przeciwko Uniwersytetowi (...) w S., zasądzone na rzecz powódki odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, wskazując, iż przesłankę dyskryminującą stanowił wiek powódki, a co za tym idzie posiadane prawo do emerytury.

G. C. (1) jest Przewodniczącą Związku Zawodowego (...). W 2013 r. również zajmowała takie stanowisko. Jako do przewodniczącej związku zawodowego docierały do niej sygnały od co najmniej 8 pracowników, że dostali oni zbyt niskie podwyżki w ramach podwyżek w 2013 r. z uwagi na posiadane uprawnienia emerytalne.

Dowód: zeznania świadka G. C. (1) – k.143-145, zeznania powoda – k. 165-168 oraz fakt znany z urzędu – wyrok tut. Sądu z dnia 8 kwietnia 2015 r. wraz z uzasadnieniem – k. 266-284 akt IX P 922/13 i wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 19 listopada 2015 r. – k. 322 wraz z uzasadnieniem – k. 332-344;

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się w znacznej części zasadne (z wyjątkiem żądania zasądzenia odsetek w sposób sprecyzowany przez powoda, o czym szerzej poniżej).

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.

Prawne następstwa niedotrzymania obowiązku równego traktowania pracowników sformułowane zostały w art. 11<sup>3</sup> k.p., który stanowi, że 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 niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Kodeks pracy nie zawiera legalnej definicji pojęcia „dyskryminacja”, jednak identyfikuje zakaz dyskryminowania pracowników z obowiązkiem równego traktowania w zatrudnieniu (por. art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na zabronione prawnie przesłanki. Dyskryminacją jest także przyznanie z wymienionych w art. 11<sup>3</sup> k.p. względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., sygn. akt I PKN 246/97, OSNAiUS 1998, Nr 12, poz. 360).

Zważyć należy, że ogólne normy art. 11<sup>3</sup> k.p. zostały skonkretyzowane w art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 oraz art. 18<sup>3c</sup> k.p. i art. 18<sup>3d</sup> k.p. Stosownie bowiem do treści art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., 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 szczególności niekorzystne ukształtowanie 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.

Jak wynika z powyższego pracodawca może zwolnić się od zarzutu dyskryminacji w zatrudnieniu wykazując, że przy podejmowaniu decyzji 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.

Ustalony powyżej stan faktyczny był niemal w całości bezsporny, a Sąd oparł go na korespondujących ze sobą – w istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy zakresie – zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków (z wyjątkiem części zeznań świadka W. G., o czym szerzej poniżej) i stron, a nadto na dowodach z dokumentów szczegółowo wymienionych w pierwszej części uzasadnienia, których autentyczności nie kwestionowała żadne ze stron. Poza sporem pozostaje, iż powód nie otrzymał podwyżki wynagrodzenia w sytuacji, gdy wszyscy pozostali starsi wykładowcy z tytułem doktora zatrudnieni w (...) taką podwyżkę w kwocie 290 zł otrzymali oraz że decyzję odmawiającą przyznania podwyżki wydał ostatecznie prorektor do spraw finansów i rozwoju W. G.. Kluczowe znaczenia należy zatem nadać powodom, z uwagi na które B. B. został podwyżki pozbawiony, tym bardziej, iż jego bezpośrednia przełożona (kierownik (...)) opowiedziała się za przyznaniem mu podwyżki w kwocie analogicznej do podwyżek wszystkich pozostałych starszych wykładowców z tytułem doktora zatrudnionych w (...). Podkreślenia wymaga również, iż powód przyczyn odmowy przyznania mu podwyżki wynagrodzenia upatrywał w konflikcie personalnym z prorektorem W. G., wieku (posiadaniu uprawnień emerytalnych) oraz działalności związkowej, a dwie ostatnie przesłanki stanowią przesłanki dyskryminacyjne w rozumieniu ww. art. 11<sup>3</sup> k.p. jak i art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Konflikt personalny nie stanowi natomiast przesłanki dyskryminacyjnej - w judykaturze zwraca się uwagę, z czym Sąd orzekający w niniejszej sprawie się zgadza - że dyskryminacja (art. II<sup>3</sup> k.p.) w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. II<sup>2</sup> k.p.) oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w kodeksie pracy jako przyczyna dyskryminacji. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska.

W ocenie Sądu pracodawca nie wykazał, by odmawiając powodowi przyznania podwyżki kierował się obiektywnymi kryteriami. Z uwagi na fakt, iż rektor (...) nie podejmował decyzji o odmowie przyznania powodowi przedmiotowej podwyżki, uwagę należy skupić na zeznaniach prorektora do spraw finansów i rozwoju W. G.. W pierwszej kolejności świadek ten wskazał, iż B. B. nie otrzymał podwyżki, albowiem (...) nie stanowił jego podstawowego miejsca pracy. Argument ten nie może się ostać, jako że (...) stanowił podstawowe miejsce pracy powoda, co zostało potwierdzone treścią umowy o pracę, a z przedłożonych do akt dokumentów nie wynika, by w okresie zatrudnienia powoda nastąpiła jakakolwiek zmiana w tym zakresie (co więcej podczas ostatniej rozprawy pełnomocnicy stron zgodnie wskazali, iż (...) był podstawowym miejscem pracy powoda). W. G. wskazywał także, iż B. B. nie był przypisany do żadnego z kierunków studiów prowadzonych na Uniwersytecie (...). Jednocześnie podał jednak, iż (...) nie prowadziło samodzielnie kierunku studiów oraz że pozostali starsi wykładowcy również nie byli przypisani do minimum kadrowego na określonych kierunkach studiów. Brak zaliczenia B. B. do minimum kadrowego nie mógł zatem, z oczywistych względów, stanowić usprawiedliwionej przyczyny różnicowania wynagrodzenia powoda i innych starszych wykładowców w (...). Następnie świadek zeznał, iż przyczyną odmowy przyznania powodowi podwyżki były zbyt wysokie zarobki powoda. Przyczyna ta odpowiada co prawda pisemnej przyczynie zawartej w ww. piśmie świadka do powoda z dnia 30 grudnia 2014 r., natomiast nie koreluje z faktycznym stanem rzeczy. Jak wynika bowiem z zestawień wynagrodzeń przedłożonych przez stronę pozwaną w momencie przyznawania podwyżek 2 osoby miały wynagrodzenie zasadnicze wyższe od wynagrodzenia B. B., przy czym jedna z tych osób otrzymała podwyżkę w kwocie 380 zł miesięcznie. Co więcej, po przyznaniu podwyżek wynagrodzenie wyższe od powoda otrzymywało 9 osób (po III turze podwyżek w 2014 r. – 10 osób). Okoliczności te wprost wskazują, iż podana w ww. piśmie z dnia 30 grudnia 2014 r. przyczyna odmowy przyznania powodowi podwyżki nie była rzeczywista. Świadek W. G. zeznał również, iż powód nie otrzymał podwyżki, albowiem nie wypełniał prawidłowo funkcji kierownika (...) i niewłaściwie zarządzał tą jednostką. Jednocześnie świadek wskazał, że (...) nie była jedyną jednostką, z której funkcjonowania nie był zadowolony, przy czym w innych jednostkach nie zdarzyła się taka sytuacja, by jedynie kierownik nie otrzymał podwyżki. Abstrahując od indywidualnej oceny przez prorektora do spraw finansów i rozwoju funkcjonowania (...), podkreślenia wymaga, iż świadek W. G. nie był w stanie podać wyniku finansowego (...) w 2014 r. (co byłoby konieczne, aby dokonać porównania okresu, w którym (...) zarządzał powód oraz okresu, gdy (...) była kierowana przez inną osobę, w szczególności w kontekście zgodnych twierdzeń stron, iż 80-90% budżetu (...) stanowią wynagrodzenia, a po odejściu powoda z pracy liczba etatów zmniejszyła się o 4), a jego zeznania pozostawały w sprzeczności tak z corocznymi nagrodami przyznawanymi powodowi przez poprzedniego rektora, jak i z treścią ww. pisma obecnego rektora z dnia 4 kwietnia 2013 r. zawierającego podziękowania za wzbogacenie oferty edukacyjnej, kreatywność i zaangażowanie powoda. W ocenie Sądu strona pozwana nie wykazała również, a przypomnienia wymaga, iż to na niej w tej mierze spoczywa ciężar dowodu, by przyczynę braku odmowy wypłaty podwyżki stanowiło obniżone pensum dydaktyczne powoda. Świadek W. G. podejmujący decyzję o odmowie przyznania powodowi podwyżki w żaden sposób nie odniósł się do tej okoliczności w swoich zeznaniach, natomiast sam fakt wskazania jej w ww. piśmie z dnia 30 grudnia 2014 r. nie pozwala na jej zweryfikowanie. Sąd nie dysponuje bowiem wiedzą, a inicjatywę dowodową w tym zakresie, z uwagi na odwrócony ciężar dowodu, winna wykazać strona pozwana, jak kształtowało się pensum powoda na tle pensum pozostałych starszych wykładowców (przede wszystkim na tle kierowników poszczególnych jednostek organizacyjnych, którzy korzystali z obniżenia pensum), skoro pracodawca dopuszczał obniżenie pensum o 20%, a w szczególności, jak wysokość pensum poszczególnych starszych wykładowców przekładała się na wysokość podwyżki przyznawanej w roku 2013 r.

W nawiązaniu do zeznań rektora należy zaznaczyć, iż sam rektor wskazał, że może się jedynie domyślać, z jakich przyczyn powód nie otrzymał podwyżki, albowiem nie wiedział o tym fakcie aż do zakończenia przez powoda stosunku pracy. Jedynie ogólnie rektor odwołał się do wysokości wynagrodzenia powoda przed podwyżką, co powoduje, że aktualny pozostaje wywód poczyniony przy analizie w tym zakresie zeznań świadka W. G.. Tym bardziej, iż jak wprost zeznał rektor niwelowanie różnic między wynagrodzeniami starszych wykładowców miało polegać na wyrównywaniu wynagrodzeń nie tylko w ramach poszczególnych jednostek, ale także między poszczególnymi wydziałami. Rektor wskazywał nadto na punkt IV ustaleń odnoszący się do zaangażowania pracowników w sytuacji, gdy zdanie drugie tego punktu dotyczyło grup pracowników najniżej uposażonych, do których z całą pewnością nie zaliczali się starsi

wykładowcy. Rektor nie był również w stanie podać, czy w momencie podejmowania decyzji o przyznawaniu podwyżek powód był zaliczony do minimum kadrowego w Wyższej Szkole Administracji Publicznej w S.. Na taką ewentualność nie wskazywał również świadek W. G.. Nie sposób zatem wnioskować, by nawet potwierdzenie tej okoliczności zdecydowało o odmowie przyznania powodowi podwyżki.

Nie ulega wątpliwości, iż zasady przyznawania podwyżek powinny być czytelne dla wszystkich pracowników. Zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie, by w istocie tak było. Wręcz przeciwnie – strona pozwana nie wykazała, jakimi kryteriami kierowała się przy podwyższaniu wynagrodzeń w 2013 r. (podwyżki wynosiły od 1 zł do 1.000 zł na analogicznych stanowiskach starszych wykładowców), a w szczególności - w kontekście niniejszego procesu - nie wykazała, by odmawiając przyznania powodowi podwyżki (zmieniając w tym zakresie pozytywną dla powoda decyzję jego bezpośredniej przełożonej) kierowała się obiektywnymi powodami, o których mowa w art. 18<sup>3b</sup> §1 k.p. Co więcej, strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów, które mogłyby podważyć stanowisko powoda o jego dyskryminacji z uwagi na działalność związkową oraz wiek. O ile działalność związkowa powoda i związana z tym różnica zdań między powodem a W. G. dotyczyła, jak zeznał sam powód, okresu sprzed 2012, czy 2013 r. (a poszczególne sytuacje dotyczyły okresu sprzed kilku, czy nawet kilkunastu lat), o tyle twierdzenia powoda o dyskryminacji z uwagi na posiadane uprawnienia emerytalne znalazły poparcie w zeznaniach świadków G. C. (2) i S. S.. Świadek G. C. (2), na której rzecz prawomocnym wyrokiem tut. Sądu przyznano odszkodowanie za dyskryminację z uwagi na posiadanie uprawnień emerytalnych, wskazała, iż zgłosiło się do niej co najmniej 8 osób, które wskazywały na obniżenie podwyżek w 2013 r. z uwagi na osiągnięcie wieku emerytalnego. Na takie samo kryterium obniżania podwyżki powołał się w swoich zeznaniach także świadek S. S.. Tymczasem strona pozwana, w świetle tak postawionych zarzutów, nie przedstawiła żadnych dowodów wskazujących, iż na gruncie niniejszej sprawy nie doszło do dyskryminacji z uwagi na wiek i związane z tym uprawnienia emerytalne (za niewystarczające w tej mierze należy uznać twierdzenie W. G., iż nie przypomina on sobie, aby niższe podwyżki otrzymywali pracownicy w wieku emerytalnym). Co więcej, w istocie nie wykazała żadnych obiektywnych przyczyn, z uwagi na które odmówiła powodowi podwyżki.

Zgodnie z treścią art. 18<sup>3d</sup> 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. Mając na względzie powyższe Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 6.090 zł, co odpowiada różnicy w wynagrodzeniu zasadniczym między powodem a pozostałymi starszymi wykładowcami zatrudnionymi w Uniwersyteckim Centrum (...) w okresie od 1 stycznia 2013 r. do 30 września 2013 r. (21 x 290 zł). Suma ta jest niewątpliwie wyższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) i stanowi równowartość kwoty, którą powód otrzymałby, gdyby nie naruszenie zasady równego traktowania. Stąd też taką kwotę – jako odpowiadającą wysokości rzeczywiście poniesionej szkody – zasądzono na rzecz powoda w punkcie I wyroku.

Podstawę prawną zasądzenia odsetek stanowił art. art. 481 § 1 i 2 k.c. (znajdujący zastosowanie w niniejszej sprawie na gruncie art. 300 k.p.), który przewiduje, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Przy czym, jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe. Odsetki od ww. kwoty zasądzono od dnia 12 marca 2016 r., a zatem od dnia następnego po dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu, przyjmując, iż pozew stanowił wezwanie do zapłaty odszkodowania z tytułu dyskryminacji (wcześniejsze wezwania do zapłaty przedłożone wraz z pozwem dotyczyły zapłaty wynagrodzenia, a nie odszkodowania z tytułu dyskryminacji).

W punkcie II wyroku Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, a zatem w zakresie odsetek, których nie zasądzono w punkcie I wyroku.

Zgodnie z ustanowioną w art. 98 § 1 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik sporu, strona przegrywająca proces winna ponieść jego koszty. W niniejszej sprawie obie strony procesu były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, których wynagrodzenie, w związku z wartością przedmiotu sporu, wynosiło 900 zł (§6 pkt 4 w zw. z

§11 ust. 1 pkt 2 obowiązującego w dniu wnoszenia pozwu Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu). Powód wygrał żądanie w całości w zakresie żądania głównego, stąd też zasądzono na jego rzecz kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Jak stanowi art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2016.623 j.t.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. Z uwagi na to, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 złotych powód był zwolniony od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy. Z uwagi na fakt przegrania sprawy przez stronę pozwaną, Sąd – zgodnie z zasadą przewidzianą w ww. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 305 zł stanowiącą 5% należności zasądzonej na rzecz powoda.

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w treści art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia.

## ZARZĄDZENIE

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

16 stycznia 2017 r.