

UZASADNIENIE

Powód Ł. G. domagał się zasądzenia od pozwanego (...) w S. kwoty 5.000 zł tytułem odszkodowania z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu oraz obciążenia pozwanego kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony od 20 lutego 2017 r. 19 lutego 2019 r. na stanowisku radcy prawnego. Powód wskazał, że w okresie jego zatrudnienia u pozwanego miały miejsce podwyżki wynagrodzeń w 2017 r. i 2018 r. W 2017 r. podwyżki otrzymali wszyscy pracownicy Urzędu, zaś podwyżki z 2018 r. dotyczyły wszystkich pracowników poza osobami zatrudnionymi na podstawie umów o pracę na czas określony i osobami zatrudnionymi w komórkach przeznaczonych do likwidacji. Pozwany Urząd, uzależniając prawo do podwyżki wynagrodzenia od rodzaju zawartej umowy o pracę, a więc na podstawie kryterium niedozwolonego określonego wprost w art. 18^(3a) § 1 k.p., ukształtował sytuację osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony w sposób o wiele mniej korzystny niż osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Dopuszczył się tym samym dyskryminacji bezpośredniej w zatrudnieniu, o której mowa w art. 18^(3d) § 1 k.p. W efekcie też, powód był jedynym radcą prawnym i pracownikiem Wydziału (...) pozwanego Urzędu, który nie otrzymał podwyżki.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym w dniu 23 maja 2019 r. orzeczono zgodnie z żądaniem pozwu.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwany (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazano, że przyznanie podwyżek w 2018 r. w pozwanym Urzędzie odbyło się na podstawie porozumienia dyrektora pozwanego Urzędu z przedstawicielami związków zawodowych działających w Urzędzie. Wspólnie ustalono, że podwyżki nie obejmą osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony i osób zatrudnionych w komórkach przeznaczonych do likwidacji. Pracodawca przy doborze pracowników do przyznania podwyżki nie kierował się zatem jedynie rodzajem umowy o pracę. Pracodawca wziął pod uwagę kryterium celowościowe i ekonomiczne przyznania środków finansowych. W odniesieniu do osób zatrudnionych na podstawie umów na czas określony brakuje pewności co do ich dalszego zatrudnienia u pozwanego. Tymczasem pozwany jest jednostką sektora finansów publicznych (państwową jednostką budżetową), która pokrywa swoje wydatki bezpośrednio z budżetu i dysponuje ograniczonymi możliwościami finansowymi. Umowa o pracę na czas określony jest zawierana przez pozwanego z każdym pracownikiem podejmującym pracę w Urzędzie po raz pierwszy. Jest to okres oceny pracownika i sprawdzania jego przydatności do pracy. Perspektywa otrzymania podwyżki dopiero po zawarciu z pracownikiem umowy na czas nieokreślony ma działać na niego motywująco i zachęcać go do podjęcia wysiłku w celu wywarcia dobrego wrażenia i uzyskania pozytywnej oceny warunkującej zawarcie umowy na czas nieokreślony. Ponadto, podwyżki w 2018 r. miały charakter uznaniowy, ponieważ nie było obowiązku ich przyznania wynikającego z przepisów, w związku z czym pracodawca miał prawo pominąć przy ich przyznaniu tych pracowników, których zawodowa przyszłość nie posiada cechy stabilności. Pozwany zanegował możliwość domagania się przez powoda zadośćuczynienia za krzywdę, wskazując, iż w związku z dyskryminacją pracownik może domagać się jedynie wyrównania szkody majątkowej.

W piśmie z dnia 6 listopada 2019 r. (k. 42) i na rozprawie w dniu 6 listopada 2019 r. (k. 44) powód sprecyzował, iż w związku z dyskryminacją w ramach dochodzonej kwoty 5.000 zł domaga się od pozwanego Urzędu kwoty 3.262,53 zł tytułem wyrównania szkody majątkowej, kwoty 737,47 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę i kwoty 1.000 zł jako sankcji prewencyjnej dla pozwanego pracodawcy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Ł. G. był zatrudniony w (...) w S. na stanowisku radcy prawnego w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony: pierwszej zawartej na okres od dnia 20 lutego 2017 r. do dnia 19 lutego 2018 r., drugiej zawartej na okres od dnia 20 lutego 2018 r. do dnia 19 lutego 2019 r. Ostatnio jego zasadnicze wynagrodzenie wynosiło 4.047,49 zł.

Niesporne, a nadto dowód: umowy o pracę – k. 7-8

W okresie zatrudnienia w (...) w S. Ł. G. uzyskał podwyżkę wynagrodzenia w 2017 r. o kwotę 46 zł. Podwyżka ta objęła wszystkich pracowników (...), przy czym w korpusie służby cywilnej wynosiła po 46 zł, a poza korpusem 38 zł.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powoda

Ł. G. w charakterze strony – k. 44 w zw. z k. 46

W 2018 r. również miały miejsce podwyżki wynagrodzeń. Otrzymali je wszyscy pracownicy (...) w S. poza osobami zatrudnionymi na podstawie umów o pracę na czas określony i osobami zatrudnionymi w komórkach przeznaczonych do likwidacji.

Podwyżki w 2018 r. z wyrównaniem od 1 stycznia 2018 r. wyniosły 208 zł do wynagrodzenia zasadniczego w korpusie służby cywilnej, zaś poza korpusem służby cywilnej wysokość podwyżki była uzależniona od stawki premii: przy 5% premii podwyżka wyniosła 200 zł, 10% - 192 zł, 15% - 185 zł, 20% - 178 zł, 35% - 161 zł do wynagrodzenia zasadniczego.

Ł. G. nie otrzymał podwyżki w 2018 r., ponieważ łączyła go z (...) w S. umowa o pracę na czas określony.

Podwyżki w 2018 r. nie były poprzedzone wnioskami przelożonych o ich udzielenie. Nastąpiły one automatycznie poza ww. dwoma kategoriami osób wyłączonych spod podwyżek.

Niesporne, a nadto dowód: wiadomości mailowe z dnia 27.02.2019 r. – k. 9, k. 9v, pismo (...) w S. z dnia 29.02.2019 r. – k. 10, zeznania świadka A. D. – k. 45, przesłuchanie powoda

Ł. G. w charakterze strony – k. 44 w zw. z k. 46

W dniu 5 marca 2018 r. odbyło się spotkanie dyrektora (...) w S. – W. Z. z przedstawicielami związków zawodowych działających w Urzędzie. Jednym z tematów poruszonych na spotkaniu był temat podwyżek pracowniczych. Dyrektor Urzędu przedstawił propozycję wysokości i podziału środków. Podwyżka miała zostać podzielona równo w kwocie maksymalnie po 250 zł na etat do całości wynagrodzenia, z wyrównaniem od 1 stycznia 2018 r. i wypłacona z wypłatą wynagrodzeń za marzec 2018 r. Podwyżki miały nie objąć pracowników zatrudnionych na czas określony. Osoby te przy przejściu na umowę na czas nieokreślony będą mogli otrzymać podwyżki na wniosek naczelników. Nie miało być również wzrostu płac w komórkach przeznaczonych do likwidacji.

Przedstawiciele związków zawodowych działających w (...) w S. nie sprzeciwiły się propozycji dyrektora (...) w S. co do podwyżek w 2018 r.

dowód: notatka ze spotkania w dniu 5.03.2018 r. – k. 23-24, zeznania świadka A. D. – k. 45

Pracodawca, podejmując decyzję o nieprzyznaniu w 2018 r. podwyżek osobom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony, kierował się ograniczoną ilością środków na podwyżki oraz faktem, iż okres zatrudnienia na czas określony traktował jako czas sprawdzenia pracownika, jego przydatności i nauki.

dowód: zeznania świadka A. D. – k. 45

Osoby z komórek przeznaczonych do likwidacji, które obok osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony nie otrzymały podwyżek w 2018 r. nie zostały zwolnione po likwidacji tych komórek. Przeniesiono ich do innych komórek (...) w S..

dowód: zeznania świadka A. D. – k. 45

Ł. G. był jedynym pracownikiem w Wydziale P. – Organizacyjnym, który nie otrzymał podwyżki w 2018 r.

Ł. G. wykonywał taką samą pracę jako inni radcowie prawni zatrudnieni w (...) w S. poza kierownikiem Wydziału P. – Organizacyjnego, który miał inne obowiązki w związku z pełnioną funkcją.

dowód: przesłuchanie powoda

Ł. G. w charakterze strony – k. 44 w zw. z k. 46

Gdyby Ł. G. otrzymał od 1 stycznia 2018 r. podwyżkę jak inni pracownicy (...) w S. – członkowie korpusu służby cywilnej, to za okres od 1 stycznia 2018 r. do 19 lutego 2019 r. przysługiwałaby mu dodatkowo kwota 2.800,77 zł z tytułu wynagrodzenia zasadniczego, kwota 232,55 zł z tytułu dodatku za wysługę lat, kwota 229,21 zł z tytułu dodatkowego rocznego wynagrodzenia, w sumie kwota 3.262,53 zł.

Niesporne, a nadto dowód: wyliczenie pozwanego – k. 27

Ł. G. czuł się pokrzywdzony faktem nieotrzymania podwyżki w 2018 r. Czuł się potraktowany niesprawiedliwie i „wyciągnięty poza nawias”.

dowód: przesłuchanie powoda

Ł. G. w charakterze strony – k. 44 w zw. z k. 46

Pismem z dnia 28 lutego 2019 r. Ł. G. wezwał (...) w S. do zapłaty kwoty 5.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w terminie 3 dni od otrzymania wezwania.

Pismo to (...) w S. otrzymał w dniu 28 lutego 2019 r., a pismem z dnia 1 marca 2019 r. odmówił zapłaty.

dowód: pismo z dnia 28.02.2019 r. – k. 17, pismo z dnia 1 marca 2019 r. – k. 12

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, choć nie co do wysokości.

W niniejszej sprawie Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego. Żadna ze stron nie kwestionowała dowodów z dokumentów, a Sąd nie powziął wątpliwości co do ich autentyczności lub prawdziwości ich treści. Sąd dał również wiarę dowodowi z przesłuchania powoda oraz zeznaniom świadka A. D.. Podawane przez nich okoliczności były spójne i logiczne, a także znajdowały potwierdzenie w dowodach z dokumentów.

Należy podkreślić, że okoliczności faktyczne nie były między stronami sporne. Niespornie podwyżek nie przyznano w 2018 r. jedynie pracownikom pozwanego Urzędu, których łączyła z nim umowa o pracę na czas określony oraz pracownikom z komórek organizacyjnych przeznaczonych do likwidacji. Niesporna była też wysokość podwyżki do

wynagrodzenia zasadniczego, która zostałaby przyznana powodowi, gdyby łączyła go z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony, a także wysokość dodatku za wysługę lat i dodatkowego rocznego wynagrodzenia uzależnione od wysokości wynagrodzenia zasadniczego powoda.

Spór sprowadzał się po pierwsze do oceny czy zróżnicowanie sytuacji powoda z powodu rodzaju łączącej go z pozwanym umowy o pracę (na czas określony) było obiektywnie uzasadnione, a po drugie czy w ramach odszkodowania dochodzonego przez powoda na podstawie art. 18^{3d} k.p. można domagać się także wyrównania krzywdy niemajątkowej.

Podstawę prawną roszczeń powoda stanowił przepis art. 18^{3d} k.p., zgodnie z którym pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Kwestie nierównego traktowania pracowników zostały uregulowane w rozdziale IIa Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 18^{3a} 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. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych powyżej. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wyżej wymienionych był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednie ma miejsce, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka podanych przyczyn, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, Lex nr 112134)

Zasada równości praw pracowników w stosunku pracy ma zastosowanie wtedy, gdy pracownicy "jednakowo" pełnią "takie same obowiązki". Oznacza to, że wymieniony przepis dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy albo pełnią inne obowiązki albo pełniąc takie same obowiązki - wypełniają je niejednakowo. Przyjmuje się, że zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11² k.p. zakłada bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy.

Zróżnicowanie sytuacji pracowników nie jest także dyskryminacją wówczas, gdy zdecydowały o nim względy obiektywne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r., II PK 116/07, Lex nr 121439). Nie można bowiem postawić zarzutu braku równego traktowania, gdy niejednakowe traktowanie jest uzasadnione obiektywnie. Takim obiektywnym czynnikiem przy przyjęciu do pracy może być np. rodzaj wykonywanej pracy lub warunki jej wykonywania. Równe traktowanie dotyczy zwłaszcza jednakowego wynagradzania za jednakową pracę. Elementem odróżniającym dyskryminację od nierównego traktowania jest więc różnicowanie na podstawie określonego kryterium uznanego za dyskryminujące.

Pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por.

wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., II PK 27/08, Lex nr 121467). W przypadkach, gdy osoba występująca na drogę sądową uważa się za pokrzywdzonego na skutek niezastosowania wobec niego zasady równego traktowania i wykaże przed sądem lub innym właściwym organem, że zaistniały fakty, na podstawie których można przypuszczać, iż uprawdopodobniony został zarzut dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu, ciężar przeprowadzenia dowodu, że nie miało miejsca naruszenie zasady równego traktowania pracownika, spoczywa na pozwanym pracodawcy. Pracodawca może skutecznie obronić się przed zarzutem dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu podnosząc, że dysproporcje w warunkach zatrudnienia pracowników jednej kategorii są spowodowane obiektywnymi powodami. Mogą to być powody związane z pracownikiem lub interesem pracodawcy podlegającym ochronie prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, Lex nr 83522).

W niniejszym postępowaniu powód upatrywał dyskryminowania przez pracodawcę w tym, że łączyła go z pozwanym umowa o pracę na czas określony. Przesłanka ta nie była sporna między stronami i wynikała z twierdzeń samej strony pozwanej.

Kryterium to, jako niedozwolone, wynika wprost z przepisu art. 18^{3a} k.p., w którym mowa o zatrudnieniu na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2018 r. I PK 87/18, numer 1792074).

Różnica w traktowaniu jest dyskryminacją, jeśli nie ma obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia. Z art. 18^{3b} § 1 k.p. in fine wynika, że o ile na pracownika ciąży powinność wykazania nierównego traktowania, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia istnienia ewentualnego obiektywnego i rozsądnego wytłumaczenia tej sytuacji. Pozwany Urząd nie wykazał tego typu przesłanek. Nie udowodnił, że kierował się obiektywnymi przesłankami. Stał na stanowisku, iż podejmując decyzję o nieprzyznaniu w 2018 r. podwyżek osobom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony, kierował się ograniczoną ilością środków na podwyżki oraz faktem, iż okres zatrudnienia na czas określony traktował jako czas sprawdzenia pracownika, jego przydatności i nauki. Niewiadomo jak ma się takie rozumowanie do drugiej grupy osób, której nie przyznano podwyżek, tj. do osób zatrudnionych w komórkach przeznaczonych do likwidacji, które to osoby, jak wynika z zeznań świadka A. D. nie zostali zwolnieni, a jedynie przeniesiono ich do innych komórek. Niemniej powód nie należał do tej grupy osób. Należy zauważyć, że pracodawca, który zamierza sprawdzić umiejętności pracownika, zatrudnia go na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Następnie albo zawiera z nim kolejną umowę o pracę (według wyboru i potrzeb - na czas określony bądź na czas nieokreślony) albo nie zawiera z nim kolejnej umowy w ogóle. Trudno przyjąć za uzasadniony pogląd, iż powód będący w pozwanym Urzędzie radcą prawnym wymagał sprawdzenia jego umiejętności podczas dwóch kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony (każda na rok czasu). Materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazuje, że powód wykonywał taką samą pracę jak inni pracownicy jego Wydziału (poza kierownikiem Wydziału, który dodatkowo wykonywał obowiązki związane z pełnioną funkcją), a jedynie on nie otrzymał podwyżki w 2018 r., gdyż łączyła go z pozwanym umowa na czas określony. Jest to niedozwolone kryterium różnicowania sytuacji pracowników. Argument ten nie znalazł ponadto zastosowania przy podwyżkach udzielonych pracownikom w 2017 r. Nie jest obiektywnie uzasadnionym także argument pozwanego o ograniczonej ilości środków na podwyżki. Skoro bowiem środki były ograniczone, należało dokonać ich rozdziału na wszystkich pracownikach, ale w mniejszej wysokości w przeliczeniu na etat aniżeli to faktycznie nastąpiło (208 zł do wynagrodzenia zasadniczego w korpusie służby cywilnej, zaś poza korpusem służby cywilnej wysokość podwyżki była uzależniona od stawki premii: przy 5% premii podwyżka wyniosła 200 zł, 10% - 192 zł, 15% - 185 zł, 20% - 178 zł, 35% - 161 zł do wynagrodzenia zasadniczego).

Budzi zdziwienie Sądu twierdzenie pozwanego, że podwyżka w 2018 r. była uznaniowa oraz jego zapatrywanie pozwanego, iż okoliczność taka mogłaby mieć znaczenie w sprawie. Z materiału zebranego w sprawie wynika bowiem, iż podwyżki udzielono globalnie, miała ona charakter automatyczny, nie była wnioskowana przez przełożonych poszczególnych pracowników. Nawet jednak gdyby w sprawie chodziło o świadczenie o charakterze uznaniowości, np. o premię uznaniową, czy nagrodę, jej nieprzyznanie ze względu na rodzaj umowy o pracę na czas określony byłoby nieprawidłowe. Takie świadczenie bowiem nie jest przyznawane na zasadzie zupełnie swobodnego uznania pracodawcy. Uznanie co do przyznania nagrody jest ograniczone przez spoczywający na pracodawcy

obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.) oraz przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy: równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) oraz zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p. i art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.). Nagroda jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18^{3c} k.p., co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 k.p.), ponieważ wynagrodzenie, o którym mowa w tym przepisie, obejmuje 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^{3c} § 2 k.p.). W tej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 stycznia 2011 r. II PK 169/10 (OSNP 2012/7-8/86, OSP 2012/12/115, LEX nr 1130823).

Nie ma znaczenia dla uznania, że doszło do dyskryminacji okoliczność, iż kwestia rozdział podwyżek w 2018 r. była konsultowana przez dyrektora pozwanego Urzędu z przedstawicielami działających u niego związków zawodowych. Nie zwalnia to bowiem pozwanego jako pracodawcy z obowiązku przestrzegania norm prawa pracy, a przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji nie zawierają wyłączeń po dokonaniu pozytywnej rekomendacji ze strony przedstawicieli związków zawodowych.

Konsekwencją stwierdzenia dopuszczenia się przez pozwanego dyskryminacji względem powoda było zasądzenie na jego rzecz odszkodowania. Przepis art. 18^{3d} k.p. wprowadza jedynie minimalną jego wartość. Świadczenie to, podobnie jak przewidziane w art. 45 k.p., pełni kilka funkcji, spośród których wyrównanie poniesionej przez pracownika rzeczywistej szkody jest jedną, ale nie wyłączną (tak K. Jaśkowski, Komentarz do art. 18^{3a} Kodeksu pracy, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, Zakamycze, 2006, wyd. V).

Powód domagał się zasądzenia odszkodowania w łącznej kwocie 5.000 zł, w ramach której kwota 3.262,53 zł miała stanowić wyrównanie szkody majątkowej (utracone podwyżki, niższy dodatek za wysługę lat i niższe dodatkowe roczne wynagrodzenie), kwota 737,47 zł miała stanowić zadośćuczynienie za krzywdę, a kwota 1.000 zł sankcję prewencyjną dla pozwanego pracodawcy.

Sąd orzekający w sprawie podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2014 r. w sprawie II PK 256/13, zgodnie z którym odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. O istnieniu tego drugiego elementu można wnosić z kilku okoliczności. Po pierwsze, przepis ten przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody. Po drugie, z tego przepisu nie wynika, aby w razie szkody majątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne świadczenie odszkodowawcze (zadośćuczynienie) za doznaną krzywdę. Trzeba przy tym mieć na względzie to, że sam fakt zasądzenia odszkodowania daje satysfakcję pracownikowi, gdyż wynika z niego stwierdzenie nienależytego zachowania pracodawcy, czyli jego szeroko rozumianej winy. Po trzecie, nie wprowadza tego wymagania prawo unijne, będące wzorcem dla tych regulacji (por. art. 18 dyrektywy 2006/54 UE). Zasadniczą funkcją tego odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej. Stanowisko powyższe zostało też utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98, Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym. Także o wyrównaniu szkody majątkowej mowa jest w wyroku III PK 43/08, stwierdzającej, że jeżeli odszkodowanie za dyskryminację ustalone na podstawie art. 361 § 2 k.c. jest - zgodnie z europejskim prawem pracy - odpowiednio „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”.

Biorąc pod uwagę powyższe w punkcie I wyroku Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.262,53 zł, stanowiącą niespornie równowartość utraconej podwyżki w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 19 lutego 2019 r. (tj. do końca zatrudnienia powoda), różnicy w wysokości dodatku za wysługę lat za ww. okres i różnicy w wysokości

dotatkowego rocznego wynagrodzenia za 2018 r. (świadczenia te wyliczane były biorąc za podstawę wynagrodzenie zasadnicze). Sąd uznał, że odszkodowanie odpowiadające stracie materialnej powoda będzie adekwatne do strat poniesionych wskutek dyskryminującego działania pracodawcy. Nie zasądzając wyższej kwoty Sąd miał też na uwadze fakt, iż przedstawiciele związków zawodowych nie sprzeciwiły się propozycji pracodawcy co do rozdziału środków na podwyżki przy zastosowaniu niedozwolonych prawem kryteriów różnicujących sytuację pracowników, co nie zwalnia go jednak z odpowiedzialności względem powoda.

W pozostałym zakresie, Sąd oddalił powództwo w pkt II wyroku.

Ustawowe odsetki zasądzono na podstawie art. 481 §1 k.c. w związku z art. 300 k.p. od dnia 4 marca 2019 r., tj. od dnia następnego po upływie okresu wyznaczonego przez powoda pozwanemu do zapłaty odszkodowania w wezwaniu do zapłaty z dnia 28 lutego 2019 r. Od tego dnia bowiem strona pozwana pozostawała w opóźnieniu w spełnieniu roszczenia.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie III wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Stosownie do art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powód przegrał postępowanie w 35 % (3.262,53 zł/5.000 zł = 0,65). Na koszty złożyły się koszty zastępstwa procesowego, z którego korzystała strona pozwana, w kwocie 236,25 zł zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (900 zł x 0,75 = 675 zł x 0,35 = 236,25 zł).

Nadając wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w pkt I Sąd orzekał na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym, 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 pracownika.

Z:

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)