

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 sierpnia 2015 r. r., skierowanym przeciwko Ministerstwu (...), powódka A. B. wniosła o zobowiązanie strony pozwanej do ustalenia warunków jej zatrudnienia na tym samym poziomie, na jakim są one ustalone wobec innych pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji, o zasądzenie od pozwanej na podstawie art. 18^{3d} Kodeksu pracy kwoty 33.691 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć i zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Na żadaną kwotę odszkodowania składały się: kwota 6.170 zł tytułem odszkodowania za niezatrudnienie powódki w okresie od dnia 1 września 2013 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. na stanowisku starszego specjalisty, kwota 12.521 zł tytułem odszkodowania za niezatrudnienie powódki od dnia 1 stycznia 2015 r. na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji, kwota 15.000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Powódka wniosła również o podwyższenie żądanej kwoty tytułem odszkodowania za niezatrudnienie na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji za każdy następny miesiąc począwszy od miesiąca następnego po miesiącu doręczenia stronie pozwanej pozwu, przy założeniu, że od dnia 1 września 2015 r. powódka nie będąc zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji z najniższym mnożnikiem kwoty bazowej 2,4 każdego miesiąca traci około 1.166 zł.

Pozwem z dnia 23 sierpnia 2015 r. powódka A. D. zmodyfikowała pozew z dnia 16 sierpnia 2015 r. wnosząc o zobowiązanie strony pozwanej do ustalenia warunków zatrudnienia powódki na tym samym poziomie, na jakim są one ustalone wobec innych pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji do sytuacji powódki, a także o zasądzenie o pozwanego na rzecz powódki kwoty 30.663 zł (na podstawie art. 18^{3d} Kodeksu pracy) tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na niedozwolone kryterium płci oraz ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy – wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty, na które to odszkodowanie składało się roszczenie o zapłatę kwoty 6.174 zł za niezatrudnienie powódki w okresie od dnia 1 września 2013 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. na stanowisku starszego specjalisty i związane z tym niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę, roszczenie o zapłatę kwoty 9.489 zł za niezatrudnienie powódki od dnia 1 stycznia 2015 r. na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji i związane z tym niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę oraz roszczenie o zapłatę kwoty 15.000 zł tytułem zadośćuczynienia, ponadto powódka wniosła o podwyższenie odszkodowania za niezatrudnienie jej od 1 stycznia 2015 r. na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji za każdy następny miesiąc począwszy od dnia 1 września 2015 r. przy założeniu, że od tej daty nie będąc zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji z najniższym mnożnikiem 2,4 kwoty bazowej, każdego następnego miesiąca – traci około 987 zł (pozew – k. 3-15 akta o sygn. VIII P 658/15).

Zarządzeniem z dnia 5 października 2015 r. Sąd połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę o sygnaturze VIII P 658/15 ze sprawą o sygn. VIII P 647/15 (zarządzenie k. 63 – akta o sygn. VIII P 658/15). Pozew z dnia 23 sierpnia 2015 r. został potraktowany jako modyfikacja pierwotnego pozwu z dnia 16 sierpnia 2015 r.

W piśmie z dnia 22 grudnia 2015 r. powódka poinformowała, iż w związku z wejściem w życie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 grudnia 2015 r. w sprawie utworzenia Ministerstwa (...) oraz zniesienia Ministerstwa (...) (Dz. U. poz. 2076) stała się z dniem 16 listopada 2015 r. pracownikiem Ministerstwa (...). Powódka wskazała, iż w zaistniałej sytuacji żądania zawarte w pozwie złożonym w niniejszej sprawie odnoszą się do Ministerstwa (...) (pismo – k. 75v).

W odpowiedzi na pozew z dnia 28 stycznia 2016 r. roku pozwane Ministerstwo (...) wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany wskazał, że kierując powódkę na aplikację legislacyjną nie zagwarantował jej awansu na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji po ukończeniu tej aplikacji. Ponadto, zdaniem pozwanego skoro obowiązku awansowania pracownika po ukończeniu aplikacji legislacyjnej nie sposób wywieść z przepisów

prawa, to uprawniony wydaje się wniosek, że decyzja w tym zakresie powinna być podejmowana przede wszystkim z uwzględnieniem aktualnych potrzeb i możliwości urzędu (odpowiedź na pozew – k. 82-93).

Ostateczne stanowisko procesowe powódka zawarła w piśmie z dnia 13 grudnia 2016 r., w którym doprecyzowała roszczenie dotyczące okresu począwszy od dnia 1 września 2015 r. do momentu ustania stosunku pracy z pozwanym. W tym zakresie powódka wniosła o zasądzenie łącznej kwoty 12.070 zł. Jednocześnie powódka wskazała, że powództwo o ukształtowanie stało się bezprzedmiotowe z uwagi na ustanie stosunku pracy pomiędzy powódką a pozwanym, a także wskazała, że w zakresie pkt 2 pozwu roszczenie pozostaje bez zmian (pismo – k. 382).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona początkowo w (...) na podstawie umów o pracę na czas określony od dnia 21 sierpnia 2006 r. na stanowisku referenta prawnego. Z dniem 1 września 2008 r. A. B. została przeniesiona do pracy w Ministerstwie (...) na stanowisku specjalisty w Biurze (...). Z dniem 11 grudnia 2015 r. w związku z wejściem w życie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 grudnia 2015 r. w sprawie utworzenia Ministerstwa (...) oraz zniesienia Ministerstwa (...) powódki z dniem 16 listopada 2015 r. stała się pracownikiem Ministerstwa (...).

(umowy o pracę – k. 1, k. 5, k. 21 akta osobowe, część B dot. (...), pismo z dnia 15 lipca 2008 r. – k. 4, pismo z dnia 9 września 2008 r. – k. 8, pismo z dnia 11 grudnia 2015 r. – k. 71 akta osobowe, część B dot. Ministerstwa (...))

Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku specjalisty ds. legislacji i obsługi prawnej należało przede wszystkim: 1) opiniowanie projektów aktów normatywnych i pozostałych dokumentów rządowych inicjowanych przez właściwe dla działu gospodarka komórki organizacyjne oraz udzielanie pomocy we właściwym redagowaniu ich treści, 2) opiniowanie przygotowanych przez komórki organizacyjne Ministerstwa projektów stanowisk rządowych inicjowanych przez naczelne i centralne organy administracji rządowej, 3) uczestniczenie w posiedzeniach Komisji (...) oraz współuczestniczenie w międzyresortowych konferencjach uzgodnieniowych, których przedmiotem są istotne problemy prawne związane z projektami aktów normatywnych, 4) akceptowanie pod względem formalno-prawnym aktów normatywnych przygotowywanych w zakresie działu gospodarka, 5) udzielanie kierownictwu i komórkom organizacyjnym Ministerstwa konsultacji i wyjaśnień dotyczących stosowania prawa i orzecznictwa, 6) akceptowanie pod względem prawnym i redakcyjnym aktów normatywnych, 7) sygnalizowanie właściwym komórkom organizacyjnym potrzeb zmian regulacji prawnych w przypadku konieczności zmiany obowiązującego stanu prawnego, wypełnienia luki prawnej w aktach normatywnych w zakresie działu gospodarka, 8) redagowanie Dziennika Urzędowego Ministra (...), 9) wykonywanie innych zadań dotyczących spraw pozostających w zakresie właściwości merytorycznej Departamentu.

(zakres czynności – k. 103-104)

W okresie od sierpnia 2009 r. do września 2012 r. powódka była nieobecna w pracy w następstwie korzystania z uprawnień rodzicielskich w związku z urodzeniem dwójki dzieci. Do pracy powódka wróciła z dniem 1 października 2012 r.

(okoliczności bezsporne)

Do 2012 r. pracownicy zajmujący się legislacją podlegali koordynatorom zespołów. Od 2012 r. wszyscy pracownicy wykonywali pracę w jednym zespole – (...), który podlegał dyrektorowi Departamentu (...). W tym okresie nie było tego rodzaju spraw, które zlecano wyłącznie legislatorom.

(zeznania świadka M. A. – k. 388-389)

W listopadzie 2012 r. aplikację legislacyjną ukończył K. N.. W 2013 r. uzyskał awans na stanowisko głównego specjalisty połączony z podwyżką wynagrodzenia (mnożnik 2,3 lub 2,4).

(zeznania świadków M. S. – k. 355, M. A. – k. 389, zeznania powódki – k. 433)

K. N. był pierwszą osobą (w Departamencie (...)), która nie uzyskała awansu na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji po ukończeniu aplikacji legislacyjnej.

(zeznania świadka M. A. – k. 388v)

W piśmie z dnia 25 kwietnia 2013 r. A. B. złożyła podanie o skierowanie na aplikację legislacyjną. Powyższy wniosek powódka umotywowała zbieżnością zakresu zadań realizowanych na stanowisku specjalisty w Zespole (...)Departamentu(...)z zakresem tematycznym wykładów i konwersatoriów oraz zajęć praktycznych w toku aplikacji legislacyjnej.

(podanie – k. 105-106)

W dniu 27 sierpnia 2013 r. strony zawarły umowę, w której pracodawca wyraził zgodę na podnoszenie przez powódkę kwalifikacji zawodowych poprzez udział w aplikacji legislacyjnej, organizowanej przez Rządowe Centrum Legislacji.

(umowa – k. 45 akta osobowe, część B dot. Ministerstwa(...))

W piśmie z dnia 4 lutego 2014 r. Dyrektor Departamentu (...) wystąpił z wnioskiem o zmianę stanowiska i wynagrodzenia A. B. z dotychczas zajmowanego stanowiska specjalisty z wynagrodzeniem według mnożnika 1,8 na stanowisko starszego specjalisty z wynagrodzeniem według mnożnika 2,0. Dyrektor Generalny nie wyraził zgody na zmianę stanowiska i wynagrodzenia.

(wniosek – k. 159-160)

K. N. zakończył pracę w Ministerstwie (...) z końcem sierpnia 2014 r.

(okoliczność bezsporna)

W dniu 27 października 2014 r. A. B. ukończyła aplikację legislacyjną.

(zaświadczenie – k. 59 – akta osobowe, część B dot. Ministerstwa (...))

W związku z ukończeniem aplikacji legislacyjnej doświadczenie powódki w sprawach legislacji wzrosło. Po ukończeniu aplikacji legislacyjnej powódce powierzane były głównie zadania związane z samodzielnym opracowywaniem rozporządzeń.

(zeznania świadka M. S. – k. 354v-355v)

Wnioskiem z dnia 1 kwietnia 2015 r. Dyrektor Departamentu (...) M. S. wystąpiła z wnioskiem o zmianę stanowiska zajmowanego przez powódkę ze stanowiska specjalisty na stanowisko głównego specjalisty oraz zmianę wynagrodzenia zasadniczego z wynagrodzenia według mnożnika 1,8 na wynagrodzenie zasadnicze według mnożnika 2,4. Powyższy wniosek został zaakceptowany jedynie w zakresie zmiany mnożnika o 0,1 bez zmiany stanowiska.

(wniosek – k. 161-162)

Z dniem 16 listopada 2015 r. powódka stała się pracownikiem Ministerstwa (...). Powódka pracowała w Ministerstwie (...) do dnia 31 sierpnia 2016 r.

(okoliczności bezsporne)

W listopadzie 2016 r. w Departamencie (...) zatrudniono K. P. na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji.

(zeznania świadków: A. Z. – k. 384v, A. G. – k. 390)

Powyższy stan faktyczny został ustalony w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym dokumenty zgromadzone w aktach sprawy i aktach osobowych powódki, zeznania świadków oraz zeznania powódki.

Sąd uznał za wiarygodne dowody z dokumentów, gdyż nie były one kwestionowane przez strony i nie budziły wątpliwości Sądu.

Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków, gdyż ich relacja co do zasady była spójna oraz tworzyła logiczną całość. Rozbieżności w zeznaniach świadków, w szczególności w zakresie przyjętej praktyki co do awansowania pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe (w formie aplikacji legislacyjnej) wynikały z odmiennej interpretacji zaistniałych w niniejszej sprawie faktów. Przy czym zasadnicze znaczenie dla ustaleń faktycznych miały zeznania świadka M. A.. Świadek potwierdziła okoliczności podawane przez powódkę w zakresie praktyki stosowanej w Departamencie (...) odnośnie do awansowania pracowników, którzy ukończyli aplikację legislacyjną. Świadek wskazała na K. N. jako pierwszą osobę, która nie została awansowana na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji. Świadek zeznała: „w mojej praktyce nie było przypadku, aby osoba, która ukończyła aplikację legislacyjną, nie dostała awansu na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji”. O prawdopodobnej rozmowie w sprawie awansu powódki po ukończeniu aplikacji legislacyjnej zeznawała również świadek M. S., która nie wykluczyła, że „być może była mowa o jakimś awansie, ale nie pamiętam tego”. Świadek M. S. potwierdziła również praktykę w zakresie awansowania pracowników, którzy podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe („generalnie jak ktoś się kształci, to należy mu się wyższe wynagrodzenie i stanowisko”). Świadek M. S. przyznała również, że K. N. uzyskał awans stanowiskowy po ukończeniu aplikacji legislacyjnej. Te okoliczności potwierdziła również świadek K. S.. Zaznaczyć trzeba, że dostrzegalne dla Sądu były również te zeznania świadków, które wskazywały na brak obowiązku po stronie pracodawcy w zakresie awansowania pracownika na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji, jednakże w niniejszej sprawie kluczowe było nie tyle ustalenie, czy tego rodzaju obowiązek został wyrażony w przepisach prawa powszechnie obowiązującego, ile stwierdzenie jaką praktykę stosował pracodawca w stosunku do swoich pracowników.

Osobnego omówienia wymagają zeznania świadka E. G., która w swojej relacji skupiała się na problemach dotyczących konfliktów interpersonalnych powódki, a zatem okolicznościach leżących poza przedmiotem sporu w niniejszej sprawie. Świadek wskazywała na brak możliwości finansowych jako przyczynę odmowy awansowania powódki, ale nie była w stanie podać szczegółowej argumentacji, co w połączeniu z brakiem inicjatywy dowodowej w tym kierunku nie pozwalało na zweryfikowanie prawidłowości tego stanowiska.

Sąd dał wiarę również zeznaniom powódki, która przedstawiła stan faktyczny zgodnie z zeznaniami świadków i dowodami z dokumentów.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo częściowo zasługiwało na uwzględnienie.

Jak wynika z treści art. 18^{3a} § 1 i 2 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. Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 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^{3a} § 1, którego skutkiem jest m.in. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą oraz brak dostępu pracownika do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Zgodnie z przepisem art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W postępowaniu dotyczącym dyskryminacji w zatrudnieniu, rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. jest jednak zmieniony, co wynika z przepisu art. 18^(3b) § 1 k.p. Ciężar dowodu określony w art. 18^(3b) § 1 k.p. polega na obowiązku pracownika przedstawienia okoliczności świadczących o zróżnicowaniu traktowania jego i pracowników znajdujących się w analogicznej sytuacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18^(3a) § 1 k.p. (Jaśkowski K., Maniewska E., Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, LEX 2013).

Zgodnie z treścią art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego jeśli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. Powód musi przytoczyć w pozwie takie okoliczności faktyczne, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest nierówno traktowany w stosunku do pozostałych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, w wyroku z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06).

Uprawdopodobnienie okoliczności faktycznych nie jest równoznaczne z wykazaniem, udowodnieniem faktów. Wystarczające jest zatem przedstawienie tego rodzaju materiału dowodowego, który pozwala na przyjęcie, że wersja wydarzeń prezentowana przez stronę jest wystarczająco prawdopodobna.

W ocenie Sądu powódka wystarczająco uprawdopodobniła, że została odmiennie potraktowana w stosunku do innych pracowników, którzy po ukończeniu aplikacji legislacyjnej uzyskali awans na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji. Powódka już w pozwie powołała się na przypadki (niezakwestionowane przez pozwanego) potwierdzające praktykę przyjętą przez pracodawcę w stosunku do pracowników Departamentu Prawnego, którzy po ukończeniu aplikacji legislacyjnej awansowali na to stanowisko (A. N., M. A., M. K.). Postępowanie dowodowe potwierdziło również, że K. N. po ukończeniu aplikacji legislacyjnej awansował (co prawda nie na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji, ale na stanowisko głównego specjalisty). Zatem, materiał dowodowy potwierdził, że powódka była pierwszą osobą, która po ukończeniu aplikacji legislacyjnej nie awansowała w ogóle. W tych okolicznościach uprawnione jest twierdzenie powódki co do pominięcia jej w awansowaniu, a zatem ciężar dowodu w zakresie wykazania, że pracodawca odmawiając awansu powódce kierował się obiektywnymi kryteriami został przerzucony na pracodawcę.

W ocenie Sądu pracodawca powinien przedstawić tego rodzaju dokumenty i zestawienia, które pozwalałyby na stwierdzenie, że w ówczesnym czasie nie dysponował środkami finansowymi na udzielenie powódce podwyżki i awansu stanowiskowego, bo przykładowo w ogóle nie awansował pracowników w Departamencie (...) albo awanse były sporadyczne i uzasadnione szczególnymi okolicznościami. Tymczasem, w niniejszej sprawie pracodawca nie przedstawił danych dotyczących całego Departamentu (...), a jedynie Zespołu, w którym pracowała powódka. Ponadto, sekwencja wydarzeń w niniejszej sprawie stanowi zaprzeczenie argumentacji pozwanego w zakresie możliwości finansowych co do awansowania powódki na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji. Po pierwsze, powódka ukończyła aplikację legislacyjną niedługo po tym jak K. N. zakończył pracę w pozwanym Ministerstwie, a zatem było zapotrzebowanie na osobę o kwalifikacjach co najmniej głównego specjalisty zajmującego się legislacją, a ponadto zostały zwolnione środki finansowe z tytułu zatrudnienia na takim stanowisku. Ponadto, bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy powódki w pozwanym Ministerstwie została zatrudniona osoba na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji, co niewątpliwie świadczy o możliwościach finansowych w zakresie zatrudnienia osoby o takich

kwalifikacjach. Zatem, problematyczne dla pozwanego było nie tyle zatrudnienie pracownika na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji, ale zatrudnienie powódki na tym stanowisku.

W niniejszej sprawie pracodawca powołał się na brak możliwości finansowych jako przyczynę odmowy awansu powódki pomimo ukończenia aplikacji legislacyjnej, jednakże te okoliczności nie zostały potwierdzone stosownymi dowodami. Powódka w piśmie z dnia 11 marca 2016 r. wnioskowała o przedstawienie przez pracodawcę zestawień obrazujących podwyżki i awanse, jakie miały miejsce w Departamencie (...), ale pozwany przedłożył dane dotyczące wyłącznie Zespołu (...). Następnie zobowiązanie to zostało powtórzone na rozprawie w dniu 21 marca 2017 r. (k. 399v), ale w wykonaniu tego zobowiązania zostało przedstawione jedynie zestawienie pracowników z ukończoną aplikacją legislacyjną. Informacje, które pracodawca przedstawił nie dawały zatem podstaw do zweryfikowania zasadności zgłaszanej argumentacji w kwestii braku możliwości finansowych awansowania powódki. W tej sytuacji pozwany powinien ponieść negatywne konsekwencje procesowe braku działania i aktywności dowodowej, gdyż strona powodowa skutecznie przerzuciła na pozwanego ciężar dowodu w zakresie zaistnienia obiektywnych przesłanek odmowy awansu. Jednocześnie zgodnie z art. 233 § 2 k.p.c. sąd oceni według własnego przekonania, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu. Zobowiązanie do złożenia informacji wnioskowanych przez powódkę, w tym dotyczących podwyżek i awansów w Departamencie (...) (k. 399v) zostało skierowane pod rygorem z art. 233 § 2 k.p.c.

Zaznaczyć trzeba, że ostatecznie został złożony wniosek o podwyżkę i awans powódki na stanowisko głównego specjalisty. Zatem, przełożona powódki dostrzegła rozwój zawodowy powódki i podwyższenie kwalifikacji, ale nie uzyskała akceptacji dla swojego wniosku. W ocenie Sądu powódka wystarczająco uprawdopodobniła dyskryminacyjną motywację pracodawcy w odniesieniu do odmowy uzyskania awansu i podwyżki. Powódka powoływała się na korzystanie z uprawnień rodzicielskich jako podstawę do umniejszania jej doświadczenia zawodowego i kwalifikacji. Trzyletnia nieobecność powódki w pracy była spowodowana urodzeniem dwójki dzieci, ale w odbiorze powódki była przesłanką do potraktowania jej jako początkującego pracownika.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania Sąd doszedł do przekonania, że powództwo w zakresie żądania dotyczącego odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji podlegało częściowemu uwzględnieniu. W zakresie wysokości odszkodowania Sąd przyjął schemat wyliczenia żądania przedstawiony przez powódkę w pozwie i w piśmie z dnia 13 grudnia 2016 r., jednakże przy przyjęciu mnożnika 2,3 (a nie 2,4). Wzorcem oceny utraconych korzyści z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji był przypadek awansu K. N., jako zdarzenia najbliższego czasowo i co za tym idzie najbardziej adekwatnego do przypadku powódki. K. N. po ukończeniu aplikacji legislacyjnej został awansowany na stanowisko głównego specjalisty z mnożnikiem 2,3 lub 2,4. Powódka w swoich zeznaniach nie była w stanie określić wysokości mnożnika, a jednocześnie w pozwie powoływała się na wykaz mnożników, w którym mediana dla stanowiska głównego specjalisty wynosiła 2,35 (załącznik nr 8 do pozwu).

W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu.

Przede wszystkim Sąd nie uwzględnił roszczenia powódki dotyczącego braku awansu na stanowisko starszego specjalisty. W tym zakresie powódka nie wykazała tego rodzaju praktyki jak w przypadku awansu na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji. Jednocześnie w ramach roszczenia o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji pracownik nie może domagać się, aby Sąd zastępował pracodawcę w prowadzeniu polityki personalnej. Innymi słowy istota tego roszczenia sprowadza się do porównania pracowników znajdujących się w analogicznej sytuacji i wyrównania szkody w przypadku odmiennego potraktowania pracownika z przyczyn niedozwolonych. Sąd natomiast nie jest władny zastępować pracodawcy w podejmowaniu decyzji o przyznaniu podwyżki lub awansu w sytuacji, gdy zdaniem pracownika zostały spełnione stosowne przesłanki. Fakt, że pracownikom powierzane są podobne obowiązki nie stanowi o tym, że powinni otrzymywać wynagrodzenie o tej samej wartości, dlatego że wysokość wynagrodzenia jest zróżnicowana nie tylko poprzez zakres wykonywanych prac, ale zależy również od doświadczenia zawodowego, od stażu pracy jak i od posiadanych kwalifikacji.

Ponadto, powództwo zostało oddalone w zakresie przewyższającym utracone korzyści wyliczone z uwzględnieniem mnożnika 2,3. Wobec braku pewności co do wysokości mnożnika K. N. Sąd przyjął niższą wartość mnożnika, tym bardziej że nie przekraczała ona przeciętnej wysokości mnożników dla stanowiska głównego specjalisty w wykazie, na który powódka powołała się w pozwie. Odszkodowanie zostało obliczone przy uwzględnieniu różnicy w wynagrodzeniu, które powódka faktycznie otrzymywała, a takim, które powinna otrzymywać na stanowisku głównego specjalisty z mnożnikiem 2,3 począwszy od 1 stycznia 2015 r. Przy czym, przy ustalaniu wysokości odszkodowania Sąd brał pod uwagę schemat przedstawiony przez powódkę w pozwie z dnia 23 sierpnia 2015 r. (str. 24), ale z zastosowaniem mnożnika 2,3 (różnica mnożnika 0,5 do 1 września 2015 r., od 1 września 2015 r. – 0,4).

Powództwo okazało się niezasadne również w części dotyczącej żądania zasądzenia zadośćuczynienia. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Jeżeli odszkodowanie za dyskryminację ustalone na podstawie art. 361 § 2 k.c. jest zgodnie z europejskim prawem pracy odpowiednio „skuteczne, proporcjonalne i odstrasające”, to z art. 18^{3d} k.p. nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia. Przepis art. 18^{3d} k.p. nie wprowadza wymagania zasądzenia odrębnego odszkodowania (zadośćuczynienia), jeżeli inne świadczenie lub odszkodowanie przysługujące pracownikowi na podstawie prawa pracy lub Kodeksu cywilnego, wyższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, jest wystarczająco „skuteczne, proporcjonalne i odstrasające”. Jeżeli dyskryminacja pracownika nie powoduje szkody majątkowej lub szkoda ta jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, to pracownik ma prawo do odszkodowania (będącego - odpowiednio - tylko zadośćuczynieniem lub częściowo także odszkodowaniem sensu stricto). Wyższego odszkodowania może domagać się wówczas, gdy udowodni wyższą szkodę majątkową i/lub uszczerbek w dobrach niemajątkowych uzasadniające odszkodowanie (zadośćuczynienie) wyższe niż minimalne wynagrodzenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/2008). W okolicznościach niniejszej sprawy powódka nie wykazała dalej idących konsekwencji działań pracodawcy o charakterze dyskryminacyjnym tj. uszczerbku w dobrach niemajątkowych (np. rozstroju zdrowia). Powódka zeznawała o konieczności udzielenia jej pomocy psychologicznej, jednakże nie wniosowała o przeprowadzenie stosownego postępowania dowodowego w zakresie ustalenia, że działania (zaniechania) pracodawcy wywołały u niej rozstrój zdrowia. Zatem, szkoda o charakterze niemajątkowym nie została w niniejszej sprawie wykazana. Ułatwienia procesowe dotyczące dyskryminacji odnoszą się do ciężaru dowodu wykazania stosowania dyskryminacji, nie prowadzą jednak do zwolnienia strony od wykazania na zasadach ogólnych szkody (majątkowej lub niemajątkowej), która ma być zrekompensowana stosownym odszkodowaniem. Przepisy Kodeksu pracy zawierają jedynie gwarancję minimalnego odszkodowania.

W tym stanie rzeczy Sąd doszedł do przekonania, że odszkodowanie w wysokości zasądzonej w wyroku rekompensuje szkodę majątkową powódki, ale również stanowi wystarczającą dolegliwość dla pozwanego w zakresie roli prewencyjnej tego rodzaju odszkodowania.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. W sytuacji, kiedy żądania pozwu zostały uwzględnione tylko częściowo, koszty procesu zostały wzajemnie zniesione.

SSR Anna Bulanda

Zarządzenie: (...).