

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Marcin Graczyk
Ławnicy:	Gabriela Czarnecka Ewa Starzyńska
Protokolant:	Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 czerwca 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa U. F. (1)

przeciwko Instytutowi(...) w W.

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o premie

1. umarza postępowanie ponad kwotę 48.000 (czterdzieści osiem tysięcy) zł,
2. oddała powództwo w pozostałym zakresie,
3. zasądza od U. F. (1) na rzecz Instytutu(...) w W. kwotę 3600 (trzy tysiące sześćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Gabriela Czarnecka SSO Marcin Graczyk Ewa Starzyńska

UZASADNIENIE

W dniu 5 maja 2016 r. **U. F. (1)** złożyła w Sądzie Rejonowym dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie pozew przeciwko Instytutowi (...) w W. zatytułowany „Odwołanie od wypowiedzenia Umowy o pracę”, wnosząc o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne oraz przedstawiając roszczenie odszkodowawcze wynikające z dyskryminowania jej ze względu na wiek i płeć

od września 2005 r.

W uzasadnieniu ww. pisma powódka wskazała, że jest zatrudniona w Instytucie (...) od stycznia 1980 r. W ocenie powódki we wrześniu 2005 roku w sposób bezzasadny, nie wynikający z przeglądu kwalifikacji pracowników ani z zastrzeżeń do jej pracy, pozbawiono jej stanowiska starszego specjalisty i przeniesiono na stanowisko sekretarki, zapewniając jednocześnie, że warunki finansowe zostaną niezmienione. Po trzech miesiąca przestano wypłacać jej premię uznaniową w wysokości 1.000 zł, a w umowie zmieniającej napisano, że zmiana ulega tylko nazwa zakładu, co było oczywistą nieprawdą, gdyż z kilkusobowego zakładu przeszła do dwudziestokilkusobowego. Od momentu

przystąpienia do projektu Sieć współpracy w kwietniu 2006 r. zwiększono jej zakres obowiązków, co nie przełożyło się na wzrost wynagrodzenia. Dopiero w lutym 2010 roku powódka podpisała nowy zakres obowiązków jako specjalista. Powódka wskazała,

że wszelkie próby wyjaśnienia sprawy i przedstawienia argumentów dotyczące zmiany stanowiska lub uzyskania należnej pozycji w Instytucie łączności kończyły się zdawkową odpowiedzią. W ocenie powódki Dyrektor Instytutu (...), mimo że wykonywała prace merytoryczne, porównywalne z pracami jej kolegów i na bezpodstawnie zmienionym stanowisku, w sposób dowolny manipulował jej stanowiskiem. Powódka wyraziła przekonanie, że zmiany, które jej dotyczyły, nie były związane z regulacjami systemowymi

i cechowała je dyskryminacja jej osoby ze względu na płeć i wiek. Potwierdzeniem tego zdaniem powódki jest załącznik nr 6 do pisma, pokazujący ocenę jej kwalifikacji

i niewymiernych finansowo zadań, które wykonywała będąc przedstawicielem Instytutu (...) w Komitecie (...), do których nie brano pod uwagę

np. sprzętu komputerowego, jaki miała na wyposażeniu. Powódka wskazała, że zwracała się

o zakup laptopa, jednak nigdy nie doczekała się realizacji, podczas gdy jej koledzy kilkakrotnie mieli zmieniany sprzęt komputerowy. Powódka wniosła o ustalenie odszkodowania za niesłusznie utracone wynagrodzenie w wysokości comiesięcznej premii 1.000 zł od 2006 roku oraz o przywrócenie stanowiska starszy specjalista inżynierijno-techniczny (pozew k. 2 a.s.).

Sprawie nadano sygn. akt VI P 229/16 (k. 19 a.s.).

W odpowiedzi na wezwanie do uzupełnienia braków formalnych powódka w piśmie

z dnia 19 maja 2016 r. sprecyzowała wartość przedmiotu sporu wskazując, że domaga się zasądzenia na jej rzecz kwoty 120.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (k. 14 a.s.).

Postanowieniem z dnia 31 maja 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe przekazał sprawę z powództwa U. F. (1) przeciwko Instytutowi (...) w zakresie roszczenia o odszkodowania z tytułu zasady równego traktowania w zatrudnieniu do Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie (k. 18-19 a.s.).

W odpowiedzi na pozew z dnia 22 czerwca 2016 r. pozwany **Instytut (...) w W.** wniósł o oddalenie powództwa U. F. (1) o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie pozwany wskazał, że powództwo jest bezzasadne, gdyż względem powódki nie miało miejsce naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W ocenie pozwanego traktowanie powódki w czasie dotychczasowego zatrudnienia nie było uwarunkowane dyskryminacją ze względu na wiek, płeć lub na jakimkolwiek innym tle, a o takich zjawiskach nie świadczą subiektywne wrażenia powódki. Pozwany wskazał, że zakończenie wypłaty premii uznaniowej pozostawało bez związku ze zmianami zatrudnienia powódki w 2005 roku.

Stosownie

do przepisów ustawowych Dyrektor Instytutu posiadał i posiada kompetencje do ustalania premii, a w przypadku premii uznaniowej, o której mowa w pozwie, została ona przyznana kilku osobom jednocześnie na czas określony wyłącznie od 1 kwietnia 2005 r. do 31 grudnia 2005 r. Premia ta została przyznana przez Dyrektora Instytutu na wniosek kierownika Zakładu (...) M. M. (2) i nie była związana z konkretnym stanowiskiem pracy, skoro, jak podnosi powódka, jej wypłata trwała także już po zakończeniu pracy w tym Zakładzie. Tym samym zdaniem pozwanej wypłata premii zakończyła się bez związku

z zakończeniem zatrudnienia powódki w Zakładzie(...) lecz po upływie oznaczonego

w miesiącach okresu, na jaki została przyznana. Zmiana warunków pracy powódki była dokonana na podstawie podpisanego z nią aneksu do umowy o pracę z dnia 14 września

2005 r., który zmieniał jedynie stanowisko pracy powódki bez zmiany wynagrodzenia zasadniczego. W ocenie pozwanej powódka zamiast skorzystać z hipotetycznie przysługujących jej środków ochrony prawnej tolerowała przez 10 lat stan, który jej nie odpowiadał. Pozwany zaznaczył również, że zmiana warunków zatrudnienia odwołującej

wynikała z trudnej sytuacji finansowej Zakładu (...) Ponadto pozwany podniósł zarzut przedawnienia roszczeń powódki opisanych w pozwie. W ocenie pozwanej jest ewidentne, że żądania, których dotyczy pozew, dotyczą opisywanych przez powódkę zdarzeń które miały mieć miejsce ponad 10 lat przed wniesieniem pozwu, tymczasem zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (odpowiedź na pozew k. 117 a.s.).

W toku postępowania powódka kilkakrotnie modyfikowała i precyzowała roszczenia. Ostatecznie powódka wskazała, że wnosi o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i premię oraz cofnęła powództwo ponad kwotę 47.045,00 zł. Powódka zarzuciła pozwanemu dyskryminację ze względu na wiek i płeć polegającą na braku podwyżek przez ponad 10 lat, zmianach stanowiska nie wynikających z systemowych przeglądów kadr i lekceważących jej kwalifikacje i prawa nabyte, a także dobieranie bez uzasadnienia premii. Wskazała również, że równoległe z działaniami dyskryminacyjnymi w latach 2013-2016 miało miejsce nierówne traktowanie, które polegało na działaniach zmierzających do obniżenia prestiżu i zmiany stanowiska pracy ze specjalisty inżynierijno-technicznego na specjalistę, z lekceważeniem jej kwalifikacji i wykonywanych czynności, nieuwzględnianiu jej uwag przy corocznej ocenie kwalifikacyjnej pracowników, drastycznej ingerencji kierownika zakładu Z-2 w podawane przez nią informacje, co skutkowało znaczącym obniżeniem dochodów oraz wykluczenie jej w 2016 roku z grona osób realizujących, w ramach stosunku pracy, prace podlegające normie 50% kosztów uzysku, co z kolei pozbawiło ją zwrotu nadpłaconego podatku w wysokości około 1.000 zł. Powódka wskazała również, że na dochodzoną przez nią kwotę odszkodowania składają się kwoty stanowiące różnicę pomiędzy wynagrodzeniem, które otrzymała, a które powinna otrzymywać, gdyby nie była nierówno traktowana, wynosząca za poszczególne okresy:

- od maja 2013 r. do 31 lipca 2014 r. w wysokości 14.265 zł,
- od 1 sierpnia 2014 r. do lutego 2016 r. w wysokości 30.020 zł,
- od 1 marca 2016 r. do maja 2016 r. – w wysokości 2.760 zł,

Zdaniem powódki przedstawione koszty odszkodowania wynikają z różnicy średniego wynagrodzenia dla stanowiska „specjalisty inżynierijno-technicznego” zgodnie z tabelą wynagrodzeń obowiązującego w Instytucie (...) układu zbiorowego pracy a wynagrodzeniem powódki w analogicznych okresach (pisma procesowe powódki k. 21 a.s., k. 138-139 a.s., k. 176 a.s., k. 197 a.s., k. 219 a.s., protokół rozprawy z 09.03.2018 r. k. 242 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka U. F. (1) studiowała na Wydziale Elektroniki Politechniki (...) na kierunku technolog-elektronik. Nie posiada dyplomu ukończenia studiów. Decyzją Dziekana Wydziału Elektroniki Politechniki (...) z dnia 12 listopada 1979 r. powódka została skreślona z listy studentów Wydziału z powodu niezłożenia pracy dyplomowej (zeznania powódki k. 326-328 a.s., pismo z 22.11.1979 r. k. 8 a.o.).

W dniu 22 stycznia 1980 r. powódka U. F. (1) została skierowana do pracy w Instytucie (...) w W.. Początkowo powódka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony do 28 stycznia 1983 r. na stanowisku inżyniera elektronika w wymiarze pełnego etatu, następnie od 29 stycznia 1983 r. została zatrudniona na czas nieokreślony (umowy o pracę k. 3/1 i k. 3/11 a.o., pismo ws. skierowania do pracy – nieoznaczona karta a.o.).

W trakcie zatrudnienia w Instytucie (...) w W. na przełomie lat 1983-2009 stanowiska powódki ulegały zmianie. Od 1 marca 1988 r. U. F. (1) pracowała jako specjalista, a następnie starszy specjalista w Zakładzie (...) (...) (później Zakład (...)), następnie od 1 lutego 2005 r. powódka pracowała w Zakładzie (...). Do obowiązków powódki jako starszego specjalisty należało: prowadzenie badań technicznych certyfikacyjnych w zakresie działalności Pracowni, Reprezentowanie Instytutu (...) w pracach Komitetu (...), opiniowanie dokumentów normalizacyjnych (...) we współpracy z (...), czynności zgodnie z poleceniem Kierownika Pracowni lub Zakładu związane z pracami prowadzonymi w Zakładzie (...) oraz inne obowiązki wynikające z art. 46 ustawy z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo rozwojowych (informacja o powierzeniu obowiązków: k. 18/1 a.o., informacja o zmianie nazwy Zakładu Z-25 k. 35/1 a.o., informacja o zmianie miejsca pracy k. 2/2 a.o., zakres obowiązków powódki k. 3/2 a.o., zeznania świadka M. M. (2) k. 242-246 a.s.).

Na przełomie 2004 i 2005 roku Zakład (...)

(...) uzyskiwał przychód głównie z homologacji urządzeń telekomunikacyjnych.

Po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej ilość zleceń znacznie spadła, gdyż na podstawie nowych przepisów państwo polskie honorowało homologacje urządzeń telekomunikacyjnych uzyskane w innych państwach członkowskich. Z uwagi na powyższe, w dniu 1 września

2005 r. kierownik Zakładu (...) doc. dr hab. M. M. (2) skierował do ówczesnego Dyrektora Instytutu (...) Z. K. wniosek o rozwiązanie stosunku pracy z powódką, wskazując jako przyczynę zmianę tematyki badań wymuszoną zmianami w prawie telekomunikacyjnym i obecną sytuacją rynkową. W piśmie wskazano, że realizowana przez powódkę tematyka badań – certyfikacja urządzeń światłowodowych – z uwagi na zmiany w prawie telekomunikacyjnym nie jest już obowiązkowa dla dostawców urządzeń i systemów telekomunikacyjnych, a tym samym nie przynosi żadnych zysków, a dodatkowo prowadzona przez powódkę współpraca z (...) nie jest dofinansowana przez żadne zlecenia, wobec czego Zakład nie będzie miał środków na pokrycie kosztów jej dalszego zatrudnienia. Kierownik Zakładu wskazał również, że w kolejnych latach przewiduje finansowanie działalności Zakładu głównie z zaawansowanych prac naukowych w ścisłej kooperacji z partnerami europejskimi, jednak powódka nie ma w tym zakresie odpowiednich kwalifikacji (wyższego wykształcenia). Po rozmowie Kierownika Zakładu (...) z A. K., kierownikiem Działem Spraw Pracowniczych, ustalono, że istnieje wakat

na stanowisku asystentki działu w Zakładzie (...), jednocześnie Dyrektor Instytutu (...) wyraził zgodę na zmianę Zakładu. U. F. (1) rozmawiała z M. M. (2), który poinformował powódkę, że sytuacja ekonomiczna Zakładu oraz jej brak wykształcenia wyższego nie pozwalają na jej dalsze zatrudnianie w (...). Rozmawiała również z A. K., który przedstawił jej propozycję pracy w innym Zakładzie. W wyniku powyższego, na mocy aneksu z 14 września 2005 r. zmieniono warunki pracy powódki, w efekcie czego od 1 października 2005 r. powódka została zatrudniona na stanowisku sekretarki w Zakładzie (...), pozostałe warunki pracy i płacy powódki nie uległy zmianie (wniosek o rozwiązanie stosunku pracy k. 4/2 a.o., pismo Działu Spraw Pracowniczych ws. zmiany Zakładu k. 5/2 a.o., aneks do umowy o pracę z 14.09.2005 r. k. 6/2 a.o., zeznania świadka M. M. (2) k. 242-246 a.s.).

W marcu 2006 roku Zakład (...), w którym powódka pracowała, został połączony z Zakładem (...), w wyniku czego powstał Zakład (...) (aneks do umowy o pracę z 09.03.2006 r. k. 9/2 a.o.).

Pismem z dnia 28 lipca 2008 r. U. F. (1) zwróciła się do Dyrektora Instytutu (...) w W. Z. K. z prośbą o spowodowanie sprawiedliwej oceny działań M. M. (2) i K. oraz przywrócenie jej godnej pozycji w Instytucie (...) przez zmianę warunków pracy i płacy zgodnie z kwalifikacjami. W ww. piśmie powódka nawiązała do zmiany jej stanowiska na sekretarkę w 2005 roku, kwestionując działania Kierownika Zakładu (...) oraz przedstawione przez niego motywy, jakie miały decydować o zmianie przez nią Zakładu. Powódka wniosła o przywrócenie jej stanowiska starszego specjalisty, wypłacenie zaległych premii i nagród

w związku z organizacją konferencji i uczestnictwem w projektach, przywrócenie warunków płacowych zgodnie z gwarancją ówczesnego kierownika Działu Spraw Pracowniczych oraz uwzględnienie, że przez całe lata od 1998 r. do 2005 r. nie była awansowana przez byłego kierownika, co świadczy o nierównym traktowaniu. Po przeanalizowaniu pisma powódki oraz wyjaśnień kierownika Działu Spraw Pracowniczych oraz kierownika Zakładu (...) Z. K. pismem z dnia 12 sierpnia 2008 r. poinformował powódkę, że nie widzi podstaw do zmiany jej warunków pracy i płacy (pismo powódki z 28.07.2008 r. k. 25/2 a.o., wyjaśnienia k. 26/2-27/2 a.o., pismo Dyrektora Instytutu (...) z 12.08.2008 r. k. 28/2 a.o.).

W październiku 2009 roku powódce zaproponowano stanowisko specjalisty w Zakładzie (...). Powierzenie powódce ww. stanowiska było związane z informacją kierownika projektu „(...)”, o możliwości zaangażowania jej do zadań merytorycznych związanych z Zadaniem 3 ww. projektu. W piśmie skierowanym do ówczesnej kierownik Działu Spraw Pracowniczych K. B. z dnia 23 października 2009 r. powódka wyraziła chęć współpracy, wskazując, że od 14 października 2009 r. pracowała przy merytorycznej realizacji Zadania 3 w ramach projektu (...), przy czym jednocześnie poinformowała, że zaproponowanie jej stanowiska specjalisty uważa za kontynuację działań dyskryminacyjnych. K. B. w piśmie z 27 października 2009 r. poinformowała powódkę, że jest to jedyna możliwa zmiana stanowiska oparta na podstawie dokumentów mówiących o jej wykształceniu (brak udokumentowanego wykształcenia wyższego) oraz na podstawie obowiązującego w Instytucie Łączności taryfikatora do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Po pobycie w szpitalu pod koniec 2009 roku, powódka drogą pisemną w styczniu 2010 roku wyraziła zgodę na zmianę stanowiska. Następnie w dniu 20 stycznia 2010 r. powódka podpisała aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym od 1 stycznia 2010 r. powierzono jej stanowisko specjalisty zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy (pismo kierownika DSP k. 32/2 a.s., pisma powódki k. 34/2-35/2 a.o., aneksy do umowy o pracę: z 20.01.2010 r. k. 36/2 a.o., z 01.02.2010 r. k. 37/2 a.o., korespondencja e-mail z 03.12.2009 r. k. 44/2 a.o.).

Powódka zajmowała się organizacją pracy Zakładu (...), miała podobny zakres obowiązków do innego pracownika, K. W.. Powódka wykonywała obowiązki sekretarki, obsługiwała gości, kserowała dokumenty. Zajmowała się również prowadzeniem audytów wewnętrznych w laboratoriach pozwanego Instytutu oraz reprezentowała Instytutu w (...) (zeznania świadka D. G. (1) k. 288-292 a.s., zeznania powódki k. 325-328 a.s.).

Powódka sygnalizowała kierownikowi Zakładu (...), D. G. (1), że jest gorzej traktowana niż inni pracownicy. Miało to miejsce przy ocenach rocznych, powódka kwestionowała wpisy dokonywane przez kadry z których wynikało, że ma tylko wykształcenie średnie. D. G. (1) poprosił powódkę, aby w celu uzyskania wyższego stanowiska przedłożyła dokumenty z którego wynikałoby, że ukończyła studia, ale nie zdała końcowego egzaminu. Powódka nie przedłożyła takiego dokumentu (zeznania świadka D. G. (1) k. 288-292 a.s.).

Na przełomie lat 2013-2016 w Instytucie (...) funkcjonowały kolejno dwa Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy (ZUZP): z dnia 29 lipca 2011 r. oraz z dnia 1 lipca 2014 r. ZUZP z 29 lipca 2011 r. wszedł w życie 1 sierpnia 2011 r., zastąpił ZUZP z 2001 roku. Zgodnie z jego zapisami wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika stanowiła iloczyn przyznanej mu liczby punktów oraz wartości punktu (§ 4 pkt 1). Wynagrodzenie pracownika na stanowisku specjalista inżynierijno-technicznych, a także kwalifikacje – wykształcenie i staż pracy – wymagane dla tego stanowiska określała tabela nr 1 do ZUZP, punkt III (pracownicy inżynierijno-techniczni), rubryka 3; zaszeregowanie w punktach na pełnym etacie wynosiło od 700-2100 (Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 29.07.2011 r. k. 208-211 a.s.). Powyższy ZUZP został zastąpiony przez Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 1 lipca 2014 r., który wszedł w życie 1 sierpnia 2014 r. Zgodnie z jego postanowieniami podstawowym składnikiem wynagrodzenia jest wynagrodzenie zasadnicze, które stanowi główny element umowy o pracę (§ 1 pkt 1). Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika ustala Dyrektor Instytutu na podstawie wniosku jego przełożonego godnego z tabelą stanowisk oraz indywidualną oceną pracownika

(§ 4 pkt 1). Wynagrodzenie pracowników Instytutu (...) określała tabela nr 1 do ZUZP, która stanowiła wykaz stanowisk i odpowiadające im wynagrodzenie zasadnicze oraz wymagania kwalifikacyjne (§ 3 pkt 1). Zgodnie z nowym ZUZP, tabela nr 1, punkt III (pracownicy inżyniersko-techniczni), rubryka 3 wynagrodzenie pracownika na stanowisku specjalisty inżyniersko-technicznych wynosiło od 3.000 zł do 7.000 zł (Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 01.07.2014 r. k. 212-216 a.s.).

Na mocy aneksu do umowy o pracę z 25 sierpnia 2011 r., powódce od dnia 1 września 2011 r. powierzono stanowisko specjalisty inżyniersko-technicznego z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.249,00 zł (1.083 pkt). Wynagrodzenie powódki zostało ustalone w oparciu o ZUZP z 29 lipca 2011 r. Jednocześnie z dniem 31 sierpnia 2011 r. pracodawca cofnął powódce dodatki do wynagrodzenia określone w umowie o pracę i aneksach wynikające z ZUZP pracy z 2001 r. w związku z upływem terminu jego obowiązywania.

Do zadań powódki należało: udział w pracach naukowo-badawczych i rozwojowych w zakresie działalności Zakładu, udział w pracach normalizacyjnych, w tym reprezentowanie Instytutu (...) w pracach Komitetu (...) oraz przygotowywanie ekspertyz, analiz i opinii z zakresu działalności Zakładu, udział w działalności usługowej

i wspomagającej badania w obszarze kompetencji Zakładu oraz w pracach służących upowszechnianiu osiągnięć naukowych np. poprzez publikacje, w obszarze kompetencji Zakładu, podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz inne czynności w obszarze kompetencji Zakładu zgodne z poleceniami przełożonych (aneks do umowy o pracę z 25.08.2011 r. k. 50/2 a.o., zakres obowiązków służbowych pracowników Instytutu Łączności k. 51 a.o.).

W kwietniu 2012 r. Zakład (...) zmienił nazwę na Zakład (...) W związku z powyższym powódka została przeniesiona do nowego Zakładu z dniem 1 kwietnia 2012 r. (aneks do umowy o pracę z 28.03.2012 r. k. 55/2 a.o.).

W kwietniu 2013 roku powódce przedstawiono propozycję zmiany stanowiska na „specjalista”. W odpowiedzi na tą propozycję U. F. (1) zwróciła się pisemnie do ówczesnego Dyrektora Instytutu (...) w W., W. H., z prośbą o wskazanie które z wykonanych przez nią prac nie są merytorycznie działaniami inżyniersko-technicznymi. Zgodnie z wyjaśnieniami Dyrektora (...) w W., powodem zmiany stanowiska powódki była ocena realizowanych przez powódkę zadań

i obowiązków oraz potrzeba dostosowania wykazów pracowników, których etaty są zaliczane do grupy „N”, tj. naukowych, badawczo-technicznych i inżyniersko-technicznych

do wymogów ocen parametrycznych Instytutu (...), przeprowadzanych przez Ministerstwo nauki i Szkolnictwa Wyższego. W wyjaśnieniach udzielonych powódce wskazano, że na stanowiskach zaliczonych do grupy „N” powinny być zatrudniane osoby posiadające wykształcenie i mogące się wykazać samodzielnym wkładem w publikacje

i prezentacje na konferencjach oraz w projekty wdrożeniowe przynoszące punkty Instytutowi. Wskazano również, że fakt uczestniczenia w pracach merytorycznych Instytutu, dokumentowany m. in. odnoszeniem roboczogodzin pracownika na te prace, nie jest wystarczającym powodem kwalifikowania pracownika do grupy „N”. Następnie w dniu 5 czerwca 2013 r. powódce przedłożono aneks do umowy o pracę w którym wskazano,

że od 1 maja 2013 r. miała zostać zatrudniona na stanowisko specjalisty bez zmian pozostałych warunków pracy. Powódka nie wyraziła zgody na zmianę z uwagi na obniżenie prestiżu. Ostatecznie powódka pozostała na stanowisku specjalisty inżyniersko-technicznego (korespondencja powódki z Dyrektorem (...) k. 3/3-6/3 a.o., korespondencja e-mail

z 08.05.2013 r. 4/3 a.o., aneks do umowy o pracę z 28.05.2013 r. – nieoznaczona karta a.o.).

Wynagrodzenie powódki od 1 stycznia 2014 r. wynosiło 3.420,00 zł zgodnie ze stawką zaszerogowania 1.140 pkt. Następnie od 1 sierpnia 2014 r. wynagrodzenie odwołującej zostało zmienione na zasadnicze w związku z treścią nowowprowadzonego w Instytucie Łączności ZUZP z 1 lipca 2014 r., przy czym kwota wynagrodzenia nie uległa zmianie. Kolejna podwyższenia wynagrodzenia powódki miała miejsce na mocy aneksu z dnia 10 marca 2016 r., na podstawie którego od 1 marca 2016 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki zostało ustalone w wysokości 3.620,00 zł (aneksy do umowy o pracę z 02.01.2014 r. k. 8/3 a.o., z 28.01.2014 r. k. 12/3 a.o., z 10.03.2016 r. k. 21/3 a.o.).

Wynagrodzenie powódki w okresie od 2013 do 2016 roku wynosiło: 3.249 zł brutto w 2013 roku, 3.420 zł brutto w latach 2014 i 2015 roku oraz 3.620 zł brutto w 2016 roku.

W tym przedziale czasowym wynagrodzenie powódki było wyższe od 3 innych pracowników: E. W., urodzonej w (...) roku, M. S., urodzonej w (...) roku oraz P. K., urodzonej w (...) roku, którzy mieli wykształcenie średnie. W 2016 roku wynagrodzenie powódki ze wszystkich specjalistów inżynieryjno-technicznych było najniższe. Wynagrodzenie specjalistów inżynieryjno-technicznych, którzy posiadali wyższe wykształcenie, było wyższe od wynagrodzenia powódki przez cały powyższy okres; najniżej wynagradzany pracownik zarabiał na tym stanowisku od 3.300 zł brutto w 2013 r. do 3.840 zł w 2016 r., zaś najlepiej wynagradzany pracownik na tym stanowisku zarabiał od 4.632 zł przez cały ten okres (zestawienie wynagrodzeń powódki z lat 2013-2016 k. 203 a.s., tabela wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty inżynieryjno-technicznego w latach 2013-2016 k. 204-207 a.s., tabela wynagrodzeń i podwyżek pracowników Zakładu (...) k. 334 a.s.).

Instytut (...) w W. zajmuje się wykonywaniem działań statutowych, świadczy również usługi eksperckie – komercyjne dla podmiotów prywatnych, jak również realizacją projektów ze środków unijnych i krajowych. W realizacji projektów brali udział pracownicy poszczególnych Zakładów, w zależności od posiadanych kwalifikacji oraz tematyki danego projektu. Osoby uczestniczące w projektach zawierały aneks do zakresu obowiązków, w którym zaznaczano projekt w jakim uczestniczyły i określano ogólnie rodzaj czynności, jakimi miały się zajmować. Z tytułu prac w ramach projektu pracownicy otrzymywali premie oraz wynagrodzenie roczne z tytułu praw autorskich. Wysokość wynagrodzenia była ustalana w oparciu o raporty roczne, które zawierały listę projektów, w których dany pracownik uczestniczył, a także ilość przepracowanych przez nich w ramach projektu roboczogodzin i procentowe określenie udziału w całości prac. Ilość roboczogodzin nie przekładała się na procentowy udział w Raporty były tworzone na podstawie sprawozdań z realizacji prac nad projektem sporządzanych przez pracowników (odpis z KRS k. 123-125 a.s., zeznania świadków Z. K. k. 263-266 a.s., D. G. (1) k. 288-292 a.s., sprawozdania, raporty, aneksy roczne – akta osobowe powódki).

W trakcie zatrudnienia w Instytucie (...) w W. U. F. (1) brała udział w części z projektów realizowanych przez Instytut, w tym m. in. w projekcie (...) w roku 2005, a także organizacji konferencji (...) we W. w latach 2002-2005 oraz (...) 2004 r. W 2006 roku U. F. (1) brała udział w projektach europejskich oraz projektach: (...)” oraz (...)”. Ponadto od 1 maja 2006 r. powódce powierzono dodatkowe zadanie w postaci udziału w projekcie (...)” oraz (...)”. W związku z przystąpieniem do udziału w ww. projektach U. F. (1) podpisywała aneksy do zakresu obowiązków w maju, czerwcu i listopadzie 2006 roku. Oprócz powyższych projektów, powódka brała również udział w projekcie (...) w oku 2005, a także organizacji konferencji (...) we W. w latach 2002-2005 oraz (...) 2004 r. (aneksy do zakresu obowiązków: 30.04.2006 r. k.18/2 a.o., z 01.06.2006 r. k. 11/2 a.o., z 30.10.2006 r. k. 13/2 a.o.).

Za zgodą ówczesnego Dyrektora Instytutu (...) Z. K., pracownikom Zakładu (...), szczególnie zaangażowanym w realizację zadań badawczych, w tym projektów europejskich, przyznano stałe premie uznaniowe na okres od 1 kwietnia 2005 r. do 31 grudnia 2005 r. Wysokość premii wynosiła od 500 zł do 4.000 zł. Jedną z osób, które otrzymywały premię, była powódka U. F. (1) (wniosek o przyznanie stałej premii uznaniowej k. 126 a.s.).

W latach 2009-2016 Instytut (...) w W. realizował projekt pt. „(...)”, określany jako (...). Kierownikiem projektu był D. G. (1), kierownik Zakładu (...) i przełożony powódki. Projekt (...) był poprzedzony pracami eksperckimi o charakterze deweloperski, na początku były opracowywane procedury jego realizacji w zakresie komunikacji w projekcie i zasad jego realizacji. Na etapie całego procesu realizacji projektu udział brali różni pracownicy ze wszystkich Zakładów Instytutu (...), którzy wykonywali czynności w zależności od posiadanych umiejętności (zeznania świadków Z. K. k. 263-266 a.s. i D. G. (1) k. 288-292 a.s., zeznania powódki k. 325-328 a.s.).

U. F. (1) uczestniczyła w projekcie począwszy od października 2009 roku.

Jej uczestnictwo w projekcie zbiegło się z propozycją powierzenia jej stanowiska specjalisty w Zakładzie (...) w tym samym czasie. W związku z udziałem w projekcie powódka podpisała aneks do zakresu obowiązków służbowych, zgodnie z którym od 1 lutego 2010 roku jej zakres obowiązków uległ zwiększeniu o takie zadania, jak wykonywanie prac merytorycznych w ramach Projektu zgodnie z Harmonogramem realizacji Projektu, przestrzeganie procedur obowiązujących w projekcie, współpraca z podmiotami zewnętrznymi biorącymi udział w Projekcie, udział w spotkaniach, seminariach i szkoleniach dotyczących Projektu oraz inne prace związane z Projektem zlecone przez Kierownika Projektu. Z tytułu realizacji projektu powódka otrzymywała dodatek do wynagrodzenia w wysokości stawki za roboczogodzinę wynikającej z osobistego zaszerogowania powiększoną o dodatek w wysokości 16,00 zł za każdą godzinę przepracowaną w projekcie. W dniu 1 września 2011 r. powódka zawarła taki sam aneks do zakresu obowiązków służbowych, jak w lutym 2010 r. (zeznania świadka D. G. (1) k. 288-292 a.s., zeznania powódki k. 325-328 a.s., aneksy do zakresu obowiązków k. 252-253 a.s., aneks do umowy o pracę z 01.02.2010 r. k. 37/2 a.o.).

W ramach projektu (...) U. F. (1) zajmowała się testowaniem oprogramowania aplikacji, polegało to na wprowadzaniu danych do aplikacji i sprawdzaniu, czy system będzie działał poprawnie, czy też dojdzie do błędów. Powódka zajmowała się również wykonywaniem pracy biurowej dla całego Zakładu (...) związanych z realizacją projektu (...), takimi jak zbieraniem informacji od pracowników Zakładu o przepracowanych przez nich roboczogodzin w ciągu miesiąca, a także organizacją konferencji i spotkań, w tym przygotowaniem listy uczestników, wykonaniem prezentacji i kopii materiałów dla uczestników, obsługą recepcji. Powódka brała także udział w opracowaniu programu funkcjonalnego, jednak w niewielkim zakresie (zeznania świadka D. G. (1) k. 288-292 a.s., zeznania powódki k. 325-328 a.s.).

Z tytułu udziału w projekcie (...), podobnie jak w przypadku innych projektów realizowanych przez Instytut (...) pracownicy pozwanego otrzymywali premie. Wysokość premii była ustalana w oparciu o stawkę godzinową, której wymiar był uzależniony od charakteru zadania i rodzaju pracy danego pracownika, a także ilość roboczogodzin. Ilość roboczogodzin była ustalana co miesiąc. Do rozliczenia za udział w projekcie (...) dochodziło na podstawie rocznych protokołów odbiorczych utworu, w których wskazywano nazwę tematu pracy, tytuł i rodzaj utworu, nazwę Zakładu/Działu oraz pracowników, którzy brali udział w jego realizacji z wyszczególnieniem nazwy Zakładu/Działu i procentowego udziału w projekcie. Ponadto pracownicy uczestniczący w projekcie, w tym U. F. (1), podpisywali również aneksy roczne, zgodnie z którymi Instytut(...) przejmował od nich autorskie prawa majątkowe do utworów wytworzonych w ramach projektu Na przełomie czerwca 2013 roku i grudnia 2015 roku U. F. (1) przepracowała następującą ilość roboczogodzin przy projekcie (...): czerwiec 2013 r. – 14 h, stawka 32,43 zł/h, wrzesień 2013 r. – 10 h, stawka 32,43 zł/h, listopad 2013 r. – 10 h, stawka 31,99 zł/h, grudzień 2013 r. – 11 h, stawka 30,39 zł/h, lipiec 2014 r. – 8 h, stawka 28,15 zł/h, sierpień 2014 r. – 10 h, stawka 25,05 zł/h, październik 2014 r. – 24 h, stawka 19,09 zł/h, grudzień 2014 r. – 20 h, stawka 30,83 zł/h, sierpień 2015 r. – 12 h, stawka 37,42 zł/h, październik 2015 r. – 8 h, stawka 30,69 zł/h, listopad 2015 r. – 8 h, stawka 36,39 zł/h, grudzień 2015 r. – 28 h, stawka 34,66 zł/h. W protokołach odbioru utworu za lata 2013-2015 udział powódki w projekcie (...) wyniósł odpowiednio 2,6% w 2013 roku, 1,4% w 2014 roku oraz 1,39% w 2015 roku (zeznania świadka D. G. (1) k. 288-292 a.s., protokoły odbioru utworu z lat 2013-2015 k. 271-285 a.s., lista roboczogodzin k. 286 a.s.).

Pismem z dnia 19 kwietnia 2016 r. adresowanym do Dyrektora Instytutu (...) Kierownik Zakładu (...) D. G. (1), w nawiązaniu do przeprowadzonej rocznej oceny pracowników Instytutu (...) oddał do dyspozycji Działu Spraw Pracowniczych U. F. (1) i G. M.. W piśmie wskazano, że powodem wskazania ww. pracowników jest potrzeba likwidacji stanowisk pracy, na których osoby te były zatrudnione, wynikająca z aktualnie realizowanych i planowanych w zakładzie pracy. Dyrektor Instytutu (...) wyraził zgodę na powyższe w dniu 20 kwietnia 2016 r. (pismo Kierownika Zakład (...) z 19.04.2016 r. k. 23/3 a.o.).

Pismem z dnia 20 kwietnia 2016 r. Dział Spraw Pracowniczych pozwanego Instytutu Łączności zwrócił się do Przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ (...)

z zawiadomieniem o zamiarze rozwiązania stosunku pracy. Następnie powódce wypowiedziano umowę o pracę z dniem 1 maja 2016 r. wraz z informacją, że termin rozwiązania umowy upływa z dniem 31 lipca 2016 r. Powódka otrzymała i podpisała wypowiedzenie w dniu 25 kwietnia 2016 r. (pismo do Przewodniczącego KZ NSZZ (...) z 20.04.2016 r., wypowiedzenie umowy o pracę – nieoznaczone karty a.o.).

W Instytucie (...) w W. nie dochodziło do dyskryminacji pracowników ani nierównego traktowania ze względu na płeć lub wiek (zeznania świadków: M. M. (2) k. 242-246 a.s., Z. K. k. 263-266 a.s. i D. G. (1) k. 288-292 a.s.).

Wymiana sprzętu komputerowego z którego korzystali pracownicy Instytutu (...) w W. odbywała się rzadko i nie dotyczyła wszystkich pracowników. W trakcie realizacji projektu (...) dwukrotnie zakupiono sprzęt, w tym komputery do obróbki materiałów wizyjnych (zeznania świadka Z. K. k. 263-266 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego, w tym dowodów z dokumentów, zeznań świadków i powódki wymienionych wyżej co do kart akt. Zebrane w sprawie dowody nie były kwestionowane przez żadną ze stron, a Sąd co do zasady uznał je za wiarygodne.

Za szczególnie wartościowe Sąd uznał dowody z dokumentów załączonych do akt osobowych powódki (a.o.). Dokumenty te obrazowały przebieg wieloletniego zatrudnienia powódki w pozwanym Instytucie Łączności i zawierały informacje o uzyskiwanym przez nią wynagrodzeniu, zmianie stanowisk, a także posiadanych przez nią kwalifikacjach. Dokumentacja w aktach osobowych treściowo korespondowała, a w wielu przypadkach była w całości zbieżna z dokumentami przedłożonymi przez strony w toku postępowania, którym Sąd również dał wiarę w całości jako niekwestionowanym przez strony i pozbawionym cech degradujących ich wartość dowodową.

Sąd dał również wiarę zeznaniom przesłuchanych w toku postępowania osób, w tym świadkom M. M. (2), Z. K. oraz D. G. (1). Relacje ww. świadków korespondowały z treścią zebranych w sprawie dokumentów, m. in. w zakresie specyfiki pracy w pozwanym Instytucie Łączności, realizacji projektów i sytuacji finansowej, a także zasad wynagradzania i premiowania pracowników.

Za szczególnie ważne Sąd uznał zeznania świadka D. G. (1), który był kierownikiem Zakładu (...), w którym powódka pracowała w spornym okresie zatrudnienia, a ponadto był kierownikiem projektu (...), wobec czego miał aktualną i szczegółową wiedzę w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Zeznaniom powódki Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim znajdowały potwierdzenie w treści innych zebranych w sprawie dowodów. Zeznania powódki w dużej mierze odnosiły się do przebiegu jej zatrudnienia w pozwanym Instytucie (...), zaś jej relacje były odzwierciedlone w dokumentacji znajdującej się w aktach osobowych a także zeznaniach świadków. Sąd nie dał natomiast wiary zeznaniom powódki co do tego, że była bardzo źle traktowana przez kierownika Zakładu (...) w miejscu pracy oraz odnośnie przebiegu rozmowy z kierownikiem Działu Spraw Pracowniczych, gdyż nie znajdowały potwierdzenia w materiale dowodowym.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Powództwo U. F. (1) było niezasadne.

W niniejszej sprawie powódka dochodziła od pozwanego Instytutu (...) w W. odszkodowania z tytułu dyskryminacji i naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy miał na względzie, że w toku postępowania powódka kilkakrotnie podejmowała próby sprecyzowania swoich roszczeń, włącznie ze wskazaniem wartości przedmiotu sporu i wysokości roszczenia odszkodowawczego, którego domagała się od pozwanego pracodawcy. Początkowo powódka domagała się od strony pozwanej zasądzenia na jej rzecz kwoty 120.000 zł. Następnie

w pismach procesowych z dnia 27 maja 2017 r. oraz z dnia 27 czerwca 2017 r. powódka ograniczyła swoje roszczenie do kwoty 48.045 zł (k. 176 i 197 a.s.), wskazując, że dochodzi odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W odpowiedzi na zobowiązanie Sądu powódka w piśmie z dnia 20 września 2017 r. oświadczyła, że cofa powództwo ponad kwotę 48.000 zł i zrzekła się poprzednio określonego świadczenia (k. 219 a.s.). Ostatecznie na rozprawie w dniu 8 marca 2018 r. powódka sprecyzowała roszczenia na kwotę 47.045 zł, wskazując, że dochodzona kwota stanowi różnicę pomiędzy wynagrodzeniem, które otrzymywała, a które według niej powinna otrzymywać gdyby nie była nierówno traktowana, jednocześnie podtrzymała stanowisko

w zakresie cofnięcia powództwa i zrzeczenia się roszczenia wyrażone w piśmie procesowym z dnia 20 września 2017 r. Pełnomocnik pozwanej wyraził zgodę na cofnięcie powództwa (k. 241-242 a.s.).

Zgodnie z art. 203 § 1 i 2 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego

aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Pozew cofnięty nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże

z wytoczeniem powództwa. Na żądanie pozwanego powód zwraca mu koszty, jeżeli sąd już przedtem nie orzekł prawomocnie o obowiązku ich uiszczenia przez pozwanego. Z kolei zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c. sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne.

Z uwagi na powyższe okoliczności dotyczące sprecyzowania roszczenia przez powódkę, jak również jej oświadczenia o cofnięciu pozwu i zrzeczeniu się roszczenia ponad żadaną kwotę, a ponadto uwzględniając zgodę strony pozwanej na cofnięcie pozwu, zasadne było umorzenie postępowania ponad dochodzoną przez powódkę kwotę odszkodowania.

W konsekwencji Sąd Okręgowy umorzył postępowanie na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c., o czym orzeczono w punkcie 1 sentencji wyroku.

W związku z powyższym przedmiotem rozważań Sądu Okręgowego była zasadność roszczenia powódki w zakresie odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w kwocie 48.000 zł. Wyrażając swoje stanowisko w sprawie powódka wielokrotnie wskazywała, że była nierówno traktowana i dyskryminowana w pracy.

Zasada równego traktowania została wyrażona w art. 11² k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet

w zatrudnieniu. Z kolei zasada niedyskryminacji została wyrażona w art. 11¹ k.p.,

w myśl którego jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia,

w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

W ugruntowanej judykaturze Sądu Najwyższego podkreśla się, że wyrażona

w art. 11³ k.p. i rozwinięta w art. 183a i nast. k.p. zasada niedyskryminacji (równego traktowania w zatrudnieniu) nie jest tożsama z określoną w art. 11² k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Przyjmuje się, że te dwie zasady, aczkolwiek pozostają ze sobą w ścisłym związku, to niewątpliwie są odrębnymi zasadami, a ich naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2017 r., II PK 90/16;

z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14). W wyroku z dnia 2 października 2012 r.

(II PK 82/12) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa

do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja). Z zasadą tą, jak wskazano wyżej, nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich "inność" (odrębność, odmiennost) i nie jest uzasadnione

z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją

w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup

z powodów uznanych za dyskryminujące. Znalazła ona rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym,

że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 113 (art. 183a § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje,

gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania

w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. również wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 sierpnia 2009 r.,

I PK 28/09; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11

i przywołane w nich orzeczenia).

Precyzując swoje roszczenia powódka wskazała, że w jej ocenie pozwany dopuścił się wobec niej dyskryminacji ze względu na wiek i płeć polegającej na braku podwyżek przez ponad 10 lat, zmianach stanowiska nie wynikających z przeglądów kadr i lekceważących jej kwalifikacje i prawa nabyte, a także odbieranie premii bez uzasadnienia. Jednocześnie zdaniem powódki równoległe z działaniami dyskryminacyjnymi miało miejsce jej nierówne traktowanie w okresie od 2013 do 2016 roku, które polegało na działaniach zmierzających

do obniżenia prestiżu i zmiany stanowiska pracy ze specjalisty inżynierjno-technicznego

na specjalistę z lekceważeniem jej kwalifikacji zawodowych i wykonywanych czynności, nieuwzględnienia uwag powódki przy corocznej ocenie kwalifikacyjnej pracowników, drastycznej ingerencji kierownika Zakładu (...) w podawane przez nią informacje skutkujące obniżeniem dochodów podlegających normie 50% kosztów uzysku oraz wykluczenie jej

w 2016 roku z grona osób realizujących w ramach stosunku pracy podlegające normie 50% kosztów uzysku.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1-5 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 w § 1. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

W ocenie Sądu Okręgowego, mając na względzie powyższe poglądy judykatury oraz ustalony w sprawie stan faktyczny twierdzenia powódki w zakresie, w jakim wskazywała, że pracodawca dopuścił się w stosunku do niej dyskryminacji ze względu na płeć i wiek, były niezasadne. W ocenie powódki dyskryminacja miała polegać na braku awansów i podwyżek, a także powierzaniu jej stanowisk bez uwzględnienia posiadanych przez nią kwalifikacji, jednakże zdaniem Sądu żaden przeprowadzony w toku postępowania dowód nie daje podstaw do stwierdzenia, aby powódka była dyskryminowana z wymienionych wyżej przyczyn w sposób pośredni lub bezpośredni. Przeciwnie, przesłuchani w sprawie świadkowie zeznali, że żadna dyskryminacja nie miała miejsca, a przedłożone przez pozwaną tabele wynagrodzeń czy awansów wskazują, że wynagrodzenia pracowników były uzależnione od posiadanych przez nich stanowisk, kwalifikacji i wykształcenia. Ponadto z zeznań świadków wynika w sposób jednoznaczny, że pozwany Instytut (...) z racji swojego statusu placówki badawczej i przedmiotu działalności preferował osoby z wyższym wykształceniem i te osoby były lepiej premiowane m. in. w zakresie wyższego stanowiska i wynagrodzenia, tymczasem powódka posiada wykształcenie średnie. Świadczy o tym znajdujące się w aktach osobowych pismo z dziekanatu wydziału elektroniki Politechniki (...), w którym wskazano, że została skreślona z listy studentów ze względu na nieprzedłożenie pracy dyplomowej. Sprawa wykształcenia powódki była zresztą przez pracodawcę wielokrotnie poruszana i w ocenie Sądu stanowiła swoisty problem przy ocenie jakie stanowisko można powódce powierzyć. Do pierwszej takiej sytuacji doszło już w 2005 roku, kiedy to powódce zmieniono stanowisko ze starszego specjalisty na stanowisko sekretarki. Sąd miał przy tym na względzie, że do zmiany stanowiska doszło przy jednoczesnym skierowaniu powódki do innego Zakładu (z (...) do(...) późniejszego (...)) i było to spowodowane przyczynami o charakterze organizacyjno-ekonomicznym, w szczególności brakiem zapotrzebowania Zakładu (...) na pracownika wykonującego zadania dotychczas realizowane przez powódkę. Kwestia wykształcenia została również przez pracodawcę poruszona w 2009 roku, kiedy to powódka w związku z udziałem w realizowanym przez Instytut (...)projekcie (...) musiała otrzymać inne stanowisko i wówczas powierzono jej stanowisko specjalisty jako jedyne, na które kwalifikowała się jako osoba ze średnim wykształceniem.

Co się jednak tyczy spornego okresu, to Sąd zważył, że powódka od września 2011 roku pracowała na stanowisku specjalisty inżyniersko-technicznego, a zgodnie z aktualnym natenczas Zakładowym Układem Związkowym Pracy z 29 lipca 2011 r. było

to najwyższe stanowisko, jakie powódka mogła objąć jako osoba posiadająca średnie wykształcenie. Z tabeli nr 1 dotyczącej stanowisk wynagrodzenia, stanowiącej załącznik do ZUZP z 29 lipca 2011 r. wynika, że objęcie przez pracownika pozwanej wyższego stanowiska, np. starszego specjalisty inżynierijno-technicznego, wymagało posiadania wyższego wykształcenia odpowiedniej specjalności w stopniu magistra lub inżyniera. Powyższe wymogi kwalifikacyjne nie uległy zmianie z wprowadzeniem nowego Zakładowego Układu Związkowego Pracy z 1 lipca 2014 r., który wszedł w życie w dniu

1 sierpnia 2014 r. i który w tabeli nr 1 w sposób tożsamy określał stopniownalność stanowisk w zależności od rodzaju pracy w pozwanym Instytucie, z tą jednak różnicą, że od wejścia

w życie nowego ZUZP pracownicy mieli otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze. Świadczenie wskazywali również, że awanse miały miejsce rzadko i było to związane

z podnoszeniem kompetencji i kwalifikacji. W przypadku powódki to takiego podniesienia kwalifikacji nie doszło na przełomie spornego okresu 2013-2016, lecz również wcześniej. Choć w aktach osobowych powódki znajdują się pojedyncze informacje o ukończeniu przez nią szkoleń, to w ocenie Sądu nie miało to tak istotnego znaczenia, jak posiadanie wyższego wykształcenia. W niektórych przypadkach dopuszczano też osoby z wykształceniem średnim, jednakże wspomniana wyżej polityka instytutu, z racji naukowego charakteru placówki, mogła mieć decydujące znaczenie dla uznania, czy dana osoba podlega awansowi na wyższe stanowisko czy też nie.

W kontekście powyższego zdaniem Sądu Okręgowego nie zaistniały podstawy

do uznania, że pozwany pracodawca dopuścił się dyskryminowania powódki z uwagi na jej wiek czy płeć. Warto w tym miejscu w skazać również, że w Instytucie Łączności,

także w ostatnich latach pracy powódki, były zatrudnione osoby o zbliżonym do jej wieku,

w tym także kobiety, a jak wynikało z przedstawionych przez pozwaną tabeli wynagrodzeń pracowników zatrudnianych na stanowiskach specjalisty inżynierijno-technicznego ich wynagrodzenia nie tylko nie odbiegały znacząco od wynagrodzenia powódki,

lecz w przypadku osób posiadających wykształcenie średnie były nawet niższe. Co więcej,

na przełomie spornych lat zatrudnienia powódki w okresie 2013-2016 wynagrodzenie powódki uległo podwyższeniu dwukrotnie: po raz pierwszy w styczniu 2014 roku do kwoty 3.420,00 zł, a następnie w marcu 2016 roku do kwoty 3.620,00 zł.

Powódka nie przedstawiła natomiast żadnych okoliczności które, po pierwsze, wskazywałyby na jej nierówne traktowanie w zatrudnieniu, a po drugie, wskazywałyby na to, że przyczyną takiego nierównego traktowania jest jej wiek lub płeć. Oprócz ogólnikowych sformułowań powódki, która wskazywała, że takie działania pracodawcy określa jako dyskryminujące brak było jakichkolwiek argumentów z których wynikałaby choćby sugestia co do tego, że pracodawca dopuszcza się w stosunku do niej nierównego traktowania

z powyższych przyczyn.

Z podobnych względów Sąd Okręgowy zważył, że pozwany pracodawca nie dopuścił się w stosunku do powódki naruszenia zasady równego traktowania. Jak wskazano powyżej piastowane przez powódkę stanowisko specjalisty inżynierijno-technicznych stanowiło było najwyższym stanowiskiem w grupie pracowników inżynierijno-technicznych, jakie pozwany Instytut Łączności mógł jej powierzyć na podstawie wykazu stanowisk przewidzianych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy tak z 29 lipca 2011 r., jak i z 1 lipca 2014 r.

Z kolei wynagrodzenie powódki, choć mieściło się w niższych granicach przedziału wynagrodzeń związanych z tym stanowiskiem, nie odbiegało w sposób znaczący zarówno

od innych specjalistów inżynierijno-technicznych pracujących w Zakładzie Z-2 posiadających średnie wykształcenie, jak również i tych, którzy legitymowali się wykształceniem wyższym. Jak wskazano w ustaleniach stanu faktycznego z kręgu osób zatrudnionych na ww. stanowisku, które miały wykształcenie średnie, to powódce przysługiwało wynagrodzenie najwyższe w całym spornym okresie. Wyższe wynagrodzenie przysługiwało osobom, które posiadały wyższe wykształcenie, a które poza tym pracowały

na innych stanowiskach, np. jako informatycy. Okoliczności powyższych nie zmienił fakt,

że pracodawca podjął próby powierzenia jej innego stanowiska. Sąd nie podzielił przy tym stanowiska powódki w zakresie, w jakim twierdziła, że działania związane z powierzeniem jej stanowiska specjalisty we wrześniu 2013 roku miały na celu obniżenie jej prestiżu. Zmiany te były wynikiem reorganizacji działalności Zakładu (...) oraz dostosowania wykazu pracowników z uwzględnieniem grupy „N”, tj. pracowników naukowych, badawczo-technicznych i inżynieryjno-technicznych w związku z wprowadzonymi wymogami Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. W tym też zakresie znajdują się w aktach osobowych jednoznaczne wyjaśnienia dyrektora pozwanej placówki, których udzielono powódce w dniu 10 maja 2013 r. Inna rzecz, że ostatecznie do zmiany stanowiska powódki nie doszło, gdyż nie przyjęła ona oświadczenia o powierzeniu jej ww. stanowiska i nie podpisała pisma w tej sprawie, tym samym do końca zatrudnienia u pozwanej piastowała stanowisko specjalisty inżynieryjno-technicznego.

Powódka upatrywała się również nierównego traktowania także w nieuwzględnieniu przez kierownika Zakładu (...) uwag dotyczących oceny kwalifikacji rocznej. W uwagach tych powódka poruszała kwestie dotyczące ilości roboczogodzin faktycznie przepracowanych w ramach projektu (...) oraz ich wpływu na zwiększenie jej udziału w projekcie, a także posiadanego przez nią wykształcenia. W tym jednak zakresie Sąd miał na względzie zeznania świadka D. G. (1), przełożonego powódki i jednocześnie kierownika Zakładu (...) oraz projektu (...), który w sposób obszerny i szczegółowy wyjaśnił zasady wynagradzania pracowników uczestniczących w tym projekcie oraz innych projektów realizowanych

w ramach działalności pozwanego Instytutu (...). Z zeznań tych wynika, że ilość przepracowanych przez pracownika roboczogodzin na rzecz projektów niekoniecznie musiała przekładać się na wysokość wynagrodzenia z tego tytułu, gdyż w przypadku każdego

z pracowników biorących udział w projekcie stawka za roboczogodzinę była ustalana indywidualnie, w zależności od rodzaju wykonywanej przez niego pracy. Tymczasem jak wynika z zebranych w sprawie dowodów powódka wykonywała w ramach projektu (...) wykonywała prace merytoryczne, przy czym istotne jest rozróżnienie wynikające z zeznań świadków, zgodnie z którym prac merytorycznych nie należy utożsamiać z pracami ściśle związanymi z tworzeniem lub konfigurowaniem oprogramowania. W zakresie prac merytorycznych wykonywanych przez powódkę wchodziły zarówno czynności stricte dotyczące realizacji przedmiotu projektu, jak np. testowanie oprogramowania, co odbywało się poprzez wprowadzanie danych do systemu i badanie poprawności jego działania,

jak również czynności poboczne, pomocnicze, takie jak organizowanie spotkań, konferencji czy materiałów dla ich uczestników oraz ich listy. Wspomniany wyżej świadek D. G. (1) wskazał, że powódka brała udział w opracowaniu programu funkcjonalnego,

lecz jedynie w drobnym zakresie. Powódka zgłaszała uwagi kierownikowi Zakładu (...),

który kilkakrotnie próbował jej wytłumaczyć zasady ustalania wysokości stawek, jednakże bez powodzenia. Z kolei w odniesieniu do uwag powódki co do posiadanego stanowiska,

to zastosowanie w tym kontekście znajdują rozważania poczynione powyżej. Wskazać przy tym należy, że kwestia wykształcenia powódki była kilkakrotnie poruszana przez pracodawcę, a także przełożonych powódki, którzy doradzali jej uzyskanie dokumentów potwierdzających ukończenie studiów wyższych, co również nie przyniosło żadnego skutku.

Z uwagi na powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał powództwo U. F. (1)

za niezasadne. Kierowane w stosunku do pozwanej zarzuty dyskryminacji powódki ze względu na wiek i płeć oraz jej nierówne traktowanie w okresie zatrudnienia przypadającym na lata 2013-2016 nie znalazły potwierdzenia w zebranych przez Sąd dowodach.

W konsekwencji powództwo U. F. (1), jako niezasadne, podlegało oddaleniu, o czym Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku.

W punkcie 3 wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania przyjmując za podstawę rozstrzygnięcia art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej

w ogóle kosztami. W orzecznictwie wskazuje się, że ww. przepis przewidujący możliwość nieobciążania strony kosztami procesu, dotyczy wyłącznie wypadków szczególnie uzasadnionych. Wobec tego, komentowany przepis

urzeczywistnia zasadę słuszności i jako wyjątkowy - stanowiący wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu

-
nie podlega wykładni rozszerzającej. Nie konkretyzuje on pojęcia "wypadków szczególnie uzasadnionych", toteż ich kwalifikacja należy do Sądu (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego

w Gdańsku z dnia 29 listopada 2017 r., I ACa 379/17). Przyjmuje się stosowanie

art. 102 k.p.c., gdy strona przegrywająca znajduje się w trudnej sytuacji majątkowej,

a wytaczając powództwo była subiektywnie przeświadczona o słuszności dochodzonego roszczenia, natomiast strona wygrywająca korzystała ze stałej obsługi prawnej i nie poniosła dodatkowych nakładów na prowadzenie procesu albo gdy dochodzone roszczenie wynika

z niejasno sformułowanych przepisów, gdy sprawa ma wątpliwy i dyskusyjny charakter

(zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 4 stycznia 2018 r., III AUa 461/17).

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie zachodziły przesłanki do zastosowania reguły określonej w art. 102 k.p.c. i stosownego obniżenia kosztów procesu, jakie powódka powinna ponieść. Sąd miał na względzie subiektywne przekonanie powódki o zasadności dochodzonego przez nią roszczenia. Niewątpliwie powódce w toku procesu towarzyszyło poczucie krzywdy oraz żal w stosunku do pracodawcy, wynikający z chęci docenienia wykonywanych przez nią

w ciągu wieloletniego zatrudnienia obowiązków na rzecz pozwanego Instytutu Łączności,

co wynikało zarówno z sformułowanych przez nią twierdzeń, jak i złożonych przez nią zeznań. Sąd wziął również pod uwagę, że początkowe sformułowanie żądania odszkodowawczego

na kwotę 120.000 zł mogło wynikać z powyższych przesłanek. Jednocześnie należy podkreślić, że powódka nie była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w toku postępowania. Dodatkowo Sąd zważył, że za zastosowaniem art. 102 k.p.c. przemawia również sytuacja finansowa powódki, która mieszka samotnie i utrzymuje się ze świadczenia emerytalnego w kwocie 2.700 zł miesięcznie. Z uwagi na powyższe, kierując się względami słuszności, Sąd Okręgowy uznał za zasadne obciążenie powódki kosztami postępowania jedynie częściowo, w zakresie, w jakim dotyczyły one kosztów zastępstwa procesowego liczonych od wartości przedmiotu sporu po cofnięciu przez powódkę powództwa,

tj. 48.065 zł. W konsekwencji Sąd stwierdził, że powódka jako strona przegrywająca sprawę będzie zobowiązana zwrócić stronie pozwanej koszty zastępstwa procesowego w wysokości 3.600 zł, ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu aktualnym na dzień wniesienia powództwa (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804).