

Sygn. akt III APa 4/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Barbara Białecka (spr.)
Sędziowie:	SSA Jolanta Hawryszko SSO del. Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk
Protokolant:	St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2017 r. w Szczecinie

sprawy T. Ł. (1)

przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w S.

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu

na skutek apelacji powódki i pozwanej

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 7 stycznia 2016 r. sygn. akt VI P 6/15

1. oddała obie apelacje,

2. zasądza od T. Ł. (1) na rzecz I. Administracji Skarbowej w S. kwotę 3.491 zł (trzy tysiące czterysta dziewięćdziesiąt jeden złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

SSA Jolanta Hawryszko SSA Barbara Białecka SSO del. Gabriela Horodnicka-
Stelmaszczuk

Sygn. akt III APa 4/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 marca 2015 r., T. Ł. (1) wniosła o zasądzenie od Trzeciego Urzędu Skarbowego w S.:

1. odszkodowania za okres pozostawania bez pracy od 1 lipca 2012 r. do 9 lutego 2014 r. w wysokości wynagrodzenia za pracę (bez dodatku kontrolerskiego) w kwotach po 5.618,51 zł za każdy miesiąc od lipca 2012 r. do stycznia 2014

r. i 1797,91 zł za luty 2014 r., wraz z odsetkami liczonymi od dnia wymagalności (płatności) wynagrodzenia do dnia zapłaty;

2. odszkodowania za okres pozostawania bez pracy za okres od 1 lipca 2012 r. do 9 lutego 2014 r. w wysokości dodatku kontrolerskiego w kwotach:

- po 1.579,27 zł za każdy miesiąc od lipca 2012 r. do grudnia 2012r.,

- po 1.381,86 zł za każdy miesiąc od stycznia 2013 r. do stycznia 2014 r.

- 442,19 zł za luty 2014 r.,

wraz z odsetkami liczonymi od 10 dnia danego miesiąca, począwszy od sierpnia 2012 r., do dnia zapłaty.

3. odszkodowania za okres pozostawania bez pracy od 1 lipca 2012 r. do 9 lutego 2014 r. w wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego w kwotach:

- 3.670,86 zł (za 2012 r.) wraz z odsetkami ustawowymi od 1.04.2013 r. do dnia zapłaty,

- 7.140,37 zł (za 2013 r.) wraz z odsetkami ustawowymi od 1.04.2014 r. do dnia zapłaty,

- 785,43 zł (za 2014 r.) wraz z odsetkami ustawowymi od 1.04.2014 r. do dnia zapłaty.

w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu w pozwanym urzędzie oraz skorzystaniem przez powódkę z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Dodatkowo T. Ł. wniosła o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu. Uzasadniając swoje roszczenie powódka wskazała, że w marcu 2012 r. pozwany wypowiedział jej stosunek pracy, wskazując jako przyczynę utratę przez powódkę nieposzlakowanej opinii. Zdaniem powódki wypowiedzenie miało charakter dyskryminujący. W tym zakresie wskazała, że rzeczywistą przyczyną zwolnienia jej z pracy był fakt skorzystania przez nią z uprawnień przysługujących jej jako pracownikowi w związku z naruszeniem przez pozwanego zasady równego zatrudnienia, przejawiający się w tym, że od 2006 r. w kolejnych latach dochodziła na drodze sądowej odszkodowania z tytułu dyskryminacji w kształtowaniu jej wynagrodzenia, nagród i dodatku kontrolerskiego. Dodatkowo wypowiadając stosunek pracy pozwany powołał się na odmowę udzielania przez powódkę informacji o terminie odejścia na emeryturę, uznając te działania powódki za uporczywą złośliwość, brak dobrej woli współpracy wewnątrz (...) i złośliwe pieniactwo, z którego miała czerpać satysfakcję. T. Ł. podkreśliła, że odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu, który uznał je za bezzasadne i orzekł o przywróceniu jej do pracy. W ocenie powódki pozwany rozwiązując stosunek pracy z powoływaniem się na wymienione wyżej przyczyny naruszył przepisy art. 183a i art. 183b k.p. co skutkuje zaistnieniem prawa do odszkodowania (art. 183d k.p.).

Powódka zwróciła uwagę na fakt, że pozwany od 2006 r. usiłował poprzez bezprawne i niekorzystne zmiany stosunku pracy rozwiązać umowę o pracę i zmusić ją na skutek wywieranej presji do przejścia na emeryturę. W tym zakresie wskazała, że pozwany po nabyciu przez nią prawa do tzw. wcześniejszej emerytury obniżył jej od 1.04.2007 r. wynagrodzenie zasadnicze za pracę. W tym zakresie T. Ł. powołała się na wyrok Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 9.01.2014 r., wydany w sprawie sygn. akt IX P 1717/09, który potwierdził jej dyskryminowanie przez pozwanego oraz brak jakichkolwiek podstaw do wypowiedzania warunków umowy o pracę.

Uzasadniając wysokość dochodzonego odszkodowania w zakresie podanych kwot wynagrodzenia miesięcznego, powódka wskazała, że podała kwoty wynagrodzenia przywróconego jej wyrokiem z 6.01.2009 r., ewentualnie kwoty, które przysługiwałyby jej, gdyby nie dyskryminujące, a zatem nieważne, obniżenie wynagrodzenia w 2006 r. (zgodnie z wyrokiem wydanym w sprawie o sygn. akt IX P 1717/09). W piśmie procesowym z dnia 13.08.2015 r. powódka wskazała ponadto, że na kwotę wynagrodzenia 5618,51 zł składa się kwota wynagrodzenia zasadniczego 3.948,18 zł + dodatek stażowy 789,63 zł + dodatek za służbę cywilną 880,70 zł.

Ustalając wysokość należnego dodatku kontrolerskiego powódka przyjęła odnośnie 2012 r. wysokość dodatku przyznanego jej zgodnie z decyzją pozwanego na 2012 r. (40% wynagrodzenia zasadniczego tj. 1579,27 zł), zaś za 2013-2014 r. wysokość dodatku przyznanego jej zgodnie z decyzją pozwanego na 2014 r. (25% wynagrodzenia zasadniczego tj. 1381,86 zł). Ponadto wysokość wynagrodzenia zwiększono o kwotę dodatkowego wynagrodzenia rocznego, jakie uzyskałaby powódka od ww. wynagrodzeń i dodatku kontrolerskiego.

W odpowiedzi na pozew Izba Skarbowa w S. (która z mocy prawa wstąpiła do procesu w miejsce III Urzędu Skarbowego w S.) wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu zaprzeczyła, jakoby rozwiązanie z powódką stosunku pracy miało charakter dyskryminujący. Podkreśliła, że mimo iż sąd uznał za zasadne roszczenie powódki z art. 45 § 1 k.p., to jednak roszczenie z art. 18³d k.p. jest niezależnym i odrębnym roszczeniem pracownika. W ocenie pozwanej sama tylko wadliwość rozwiązania z powódką stosunku pracy nie przesądza o uznaniu zachowania pracodawcy za dyskryminujące. W konsekwencji w ocenie pozwanego z samego faktu uznania przez sąd (w sprawie o sygn. akt VI Pa 126/13) wypowiedzenia umowy za bezzasadne nie można wprost, jak tego chce powódka, wywieść wniosku, że działania pracodawcy miały charakter dyskryminujący. Dodatkowo pozwana wskazała, że w postępowaniu jakie przed Sądem Okręgowym w Szczecinie toczyło się pod sygnaturą akt VI Pa 126/13 sąd uznał wyłącznie, że podane powódce przyczyny wypowiedzenia jej stosunku pracy były niewystarczające i niezasadne, nie wskazywał natomiast, że rzeczywiste przyczyny były inne niż te wskazane w wypowiedzeniu. W ocenie pozwanej w niniejszym postępowaniu sąd jest związany ustaleniami poczynionymi przez sąd w sprawie VIPa 126/13 w kwestii oceny przyczyn wypowiedzenia.

Niezależnie od powyższego pozwana podkreśliła, że wbrew twierdzeniom powódki treść wypowiedzenia w żadnym razie nie miała charakteru dyskryminującego. Podkreśliła, że choć w wypowiedzeniu powołano się na brak współpracy powódki z kadrami w kwestii udzielenia odpowiedzi na pytanie kierowane do pracowników w zakresie ich odejścia na emeryturę oraz wskazano na fakt występowania przez powódkę z roszczeniami odszkodowawczymi z tytułu nierównego traktowania, to jednak były to wyłącznie przykłady na potwierdzenie uprzedzonego działania powódki nacechowanego złośliwością i braku dobrej woli po jej stronie. Pozwana zaakcentowała przy tym, że pytania o ewentualne przejście na emeryturę kierowała do wszystkich pracowników, zaś z roszczeniem odszkodowawczym powódka występowała do sądu co roku, pomimo że mogłaby wystąpić z takim roszczeniem w jednym pozwie.

Odnośnie powoływanego przez powódkę wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 9.01.2014 r., w sprawie o sygn. akt IX P 1717/09, pozwana zauważyła, że Sąd Okręgowy w Szczecinie na skutek apelacji pozwanej wyrokiem z dnia 20.03.2015 r., wydanym w sprawie o sygn. akt VI Pa 41/14 zmienił ów wyrok i powództwo oddalił, uznając że pozwana nie naruszyła wobec powódki zasad równego traktowania w wynagradzaniu.

Pozwana zakwestionowała również wysokość i sposób wyliczenia odszkodowania. Wskazała, że zarzuty powódki o dyskryminacji w wynagradzaniu nie potwierdziły się i nie została jej przywrócona żądana w pozwie kwota wynagrodzenia. Zarzuciła, iż brak jest podstaw do wliczenia do wysokości ewentualnego odszkodowania dodatku kontrolerskiego oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości wskazanej przez powódkę, wyjaśniając iż z uwagi na charakter wynagrodzenia rocznego, którego wysokość zależy od obecności pracownika w pracy, brak jest możliwości przyjęcia z góry wysokości tego wynagrodzenia.

Zwrócono także uwagę, że po rozwiązaniu stosunku pracy T. Ł. przeszła na emeryturę w związku z czym w czerwcu 2012 r. otrzymała odprawę emerytalną w wysokości 33.835,42 zł brutto oraz pobierała emeryturę przez cały okres pozostawania bez pracy.

Na rozprawie w dniu 7 stycznia 2016 r. pełnomocnik powódki podtrzymał zajęte stanowisko, jako podstawę prawną roszczeń wskazując przepisy art. 18³d oraz art. 18³e k.p. Ponadto zgłosił ustnie roszczenie alternatywne, wnosząc o zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości i na warunkach takich jak w pozwie w oparciu o przepis art. 47 zdanie drugie k.p. Podał, że w jego ocenie powódka powinna być traktowana jako osoba, której przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, jako przepis szczególny wskazując na

przepis art. 71 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej w zw. z art. 18³e k.p. Dodał, że kwota wypłaconej odprawy emerytalnej nie może być surogatem odszkodowania.

Strona pozwana podtrzymała swoje stanowisko, wnosząc o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z 7 stycznia 2016 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od Izby Skarbowej w S. na rzecz T. Ł. (1) tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu kwotę 16.917,72 zł (punkt I), oddalając powództwo w pozostałym zakresie (punkt II). Zasądził także od Izby Skarbowej w S. na rzecz T. Ł. (1) kwotę 2.646 zł tytułem zwrotu kosztów procesu i nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.639,24 zł.

Sąd I instancji ustalił, że T. Ł. (1) była zatrudniona w Trzecim Urzędzie Skarbowym w S. od 1 stycznia 1994 roku na podstawie umowy o pracę. Od 1 grudnia 2011 roku została mianowanym urzędnikiem służby cywilnej. W ostatnim okresie zatrudnienia zajmowała stanowisko starszego komisarza skarbowego.

W dniu 22 marca 2012 roku pracodawca złożył T. Ł. (1) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując, że rozwiązuje z nią umowę o pracę zawartą w dniu 10 lipca 1992 roku, zaś okres wypowiedzenia upłynie w dniu 30 czerwca 2012 roku. Sąd Okręgowy przytoczył jednocześnie treść wypowiedzenia.

W dniu 26 marca 2012 r. pracodawca wręczył T. Ł. (1) drugie wypowiedzenie umowy o pracę - z dnia 26 marca 2012 r. - ze wskazaniem, że z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia rozwiązuje z powódką z dniem 30 czerwca 2012 r. stosunek pracy na podstawie mianowania - akt mianowania z dnia 21 listopada 2011 roku. Powódka odwołała się od powyższych wypowiedzeń.

Wypowiedzenia zostały podpisane przez Naczelnik Trzeciego Urzędu Skarbowego w S., G. P., przy czym powódka odwołała się od nich do sądu.

Wyrokiem z 28 czerwca 2013 r. (wydanym w sprawie o sygn. akt IX P 498/12) Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie orzekł o przywróceniu T. Ł. (1) do pracy w Trzecim Urzędzie Skarbowym w S. na poprzednich warunkach, w uzasadnieniu podnosząc, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy nie uzasadniały rozwiązania z nią stosunku pracy, w szczególności nie wykazano związku pomiędzy zgłaszanymi przez powódkę zmianami miejsca zamieszkania, a utratą nieposzlakowanej opinii. Sąd Rejonowy za całkowicie bezzasadny i nie mogący stanowić przyczyny wypowiedzenia uznał również zarzut „uporczywej odmowy udzielenia pracownikom kadr pracodawcy informacji o zamiarze odejścia na emeryturę”, co świadczyć miało w ocenie pracodawcy o braku dobrej woli współpracy, a wręcz pieniactwie. Podkreślił, że brak jest jakiegokolwiek regulacji prawnej, która dawałaby pracodawcy prawo domagania się od pracownika informacji dotyczących jego planów emerytalnych i egzekwowania udzielania takiej informacji oraz czynienia pracownikowi w tym świetle zarzutu. Nadto Sąd Rejonowy jako niezgodne z prawem, tj. z art. 183e § 1 k.p., ocenił powołanie przez pracodawcę jako przyczynę rozwiązania z powódką stosunku pracy występowanie przez powódkę w stosunku do pracodawcy z roszczeniem odszkodowawczym z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu. Jeśli chodzi natomiast o ostatnią ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia, tj. uporczywe niezachowywanie norm grzecznościowych, nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego wobec przełożonych wyższego szczebla i współpracowników, to Sąd Rejonowy ocenił ją jako niekonkretną, argumentując, że nie zawiera ona zarówno opisu działań powódki, jak i wskazania kiedy i wobec kogo miałyby się ona dopuścić uporczywych zachowań. Jednocześnie Sąd Okręgowy podkreślił, że prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego została poddana ocenie Sądu Okręgowego w Szczecinie, który wyrokiem z dnia 7 lutego 2014 r., wydanym w sprawie o sygn. akt VI Pa 126/13 oddalił apelację pozwanego pracodawcy.

Sąd I instancji ustalił także, że ani w toku powyższego procesu, ani w żadnym innym postępowaniu T. Ł. (1) nie domagała się od pracodawcy zapłaty na swoją rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w związku z

dokonanym wypowiedzeniem. Zaznaczył zarazem, że T. Ł. (1) wróciła do pracy u pozwanego z dniem 10 lutego 2014 roku.

Sąd I instancji ustalił następnie, że w 2007 r. T. Ł. (1) nabyła uprawnienia do wcześniejszej emerytury. W dniu (...) powódka ukończyła 60 lat. W marcu 2012 r. powódka złożyła w ZUS Oddziale w S. wniosek o emeryturę, zaś decyzją z dnia 28 marca 2012 r. organ rentowy przyznał jej prawo do emerytury. Wypłatę świadczenia zawieszono z uwagi na kontynuowanie przez T. Ł. zatrudnienia. W okresie od 1 lipca 2012 r. do 28 lutego 2014 r. T. Ł. (1) pobierała z ZUS O/S. emeryturę. Pracownicy kadr III Urzędu Skarbowego w S. co roku pytali wszystkie zatrudnione w urzędzie osoby, które legitymowały się uprawnieniami emerytalnymi o to, czy zamierzają przejść na emeryturę.

Sąd I instancji ustalił, że w czasie wcześniejszego zatrudnienia powódki w III Urzędzie Skarbowym w S., pracodawca pismem z 20 lipca 2006 roku, wypowiedział T. Ł. warunki umowy o pracę zawartej w 1 kwietnia 1994 roku z jej późniejszymi zmianami, w części dotyczącej zajmowanego stanowiska i otrzymywanego wynagrodzenia, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jednocześnie zwalniając powódkę z wykonywania obowiązków kierownika referatu z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia. Termin wypowiedzenia pracodawca określił na okres od dnia 1 sierpnia 2006 roku do dnia 31 października 2006 roku, z dniem 1 listopada 2006 roku proponując powódce stanowisko Starszego Sekretarza Skarbowego w Dziale(...) oraz wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.591,34 zł, przy ustalonym mnożniku kwoty bazowej wynoszącym 1,443. W dniu 27 lipca 2006 roku T. Ł. (1) wytoczyła przeciwko pozwanemu powództwo o uznanie tego wypowiedzenia za bezskuteczne. Sprawę zarejestrowano w Sądzie Rejonowym w Szczecinie pod sygn. akt P 838/06. Pismem z dnia 12 września 2006 roku pozwany za zgodą powódki cofnął dokonane wypowiedzenie zmieniające. Powódka w toku postępowania sądowego toczącego się pod sygnaturą akt P 838/06 zakwestionowała skuteczność wyrażonej przez nią zgody na cofnięcie wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Powódka nadto zmodyfikowała żądanie, wskazując, że domaga się przywrócenia poprzednich warunków pracy oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na podstawie art. 57 k.p. w kwocie 1967,90 zł.

Sąd Okręgowy ustalił, że wyrokiem z dnia 19 września 2007 r. Sąd Rejonowy w Szczecinie oddalił powództwo w części dotyczącej żądania przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy oraz wynagrodzenia w kwocie 1967,90 zł i umorzył postępowanie w pozostałym zakresie. Sąd ten uznał, że doszło do skutecznego odwołania oświadczenia pracodawcy w postaci wypowiedzenia zmieniającego z dnia 20 lipca 2006 r.

Pismem z 12 września 2006 r., pozwany z dniem 1 października 2006 roku przeniósł powódkę do pracy w Dziale (...), na stanowisko Starszego Sekretarza Skarbowego, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia przez okres sześciu miesięcy – za okres od października 2006 roku do marca 2007 roku, wynagrodzenie powódki po tym okresie ustalając w sposób analogiczny do wypowiedzenia z dnia 20 lipca 2006 roku. Przeniesienie powódki na inne stanowisko pracy pracodawca uzasadnił reorganizacją III Urzędu Skarbowego w S., która nastąpiła 1 sierpnia 2006 r. i spowodowała likwidację komórki organizacyjnej, którą powódka kierowała, a tym samym likwidację stanowiska pracy, które zajmowała przed reorganizacją. Powódka odwołała się od powyższego wypowiedzenia zmieniającego do sądu, wnosząc ostatecznie o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku kierownika działu podatków pośrednich z wynagrodzeniem adekwatnym do tego stanowiska oraz zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty 19722,50 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od 1 kwietnia 2007 r. do 31 grudnia 2007 r. Sprawa toczyła się ostatecznie w Sądzie Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie pod sygn. akt IXP 326/09.

Wyrokiem z dnia 6 stycznia 2009 r. Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie przywrócił powódkę do pracy w pozwanym III Urzędzie Skarbowym na warunkach pracy i płacy sprzed przeniesienia z dnia 12 września 2006 r. oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Sąd Rejonowy uznał, że wbrew twierdzeniom pracodawcy przeprowadzona przez niego reorganizacja nie prowadziła do likwidacji stanowiska pracy powódki - stanowiska kierownika działu podatków średnich. Za nieuzasadnione sąd ten uznał natomiast żądanie zasądzenia na rzecz powódki kwoty 19.722,50 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od 1 kwietnia 2007 roku do 31 grudnia 2007 roku wraz z odsetkami ustawowymi z tytułu opóźnienia w wypłacie zaniżonego wynagrodzenia.

Powódka wniosła apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w części oddalającej jej roszczenie o wynagrodzenie, zaś Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy w sprawie o sygn. akt VI Pa 68/09 wyrokiem z dnia 3 czerwca 2009 r. oddalił apelację. Pełnomocnik powódki złożył w tej sprawie skargę kasacyjną, którą jednak Sąd Najwyższy oddalił wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2010 r., wydanym w sprawie o sygn. akt II PK 310/09.

Sąd I instancji ustalił, że T. Ł. (1) nie wyegzekwowała wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 6 stycznia 2009 r., sygn. akt IXP 326/09. Po uprawomocnieniu się tego wyroku nie zgłaszała pracodawcy gotowości podjęcia pracy na stanowisku kierownika od czego zależała restytucja stosunku pracy na warunkach sprzed przeniesienia. Nie próbowała także egzekwować orzeczenia przywracającego ją na stanowisko kierownika.

Pierwszy pozew w tym zakresie powódka wniosła w dniu 31 sierpnia 2009 r., domagając się (po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia) odszkodowania wraz z odsetkami, z tytułu naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu z uwagi na dyskryminację polegającą na niekorzystnym ukształtowaniu m.in. wynagrodzenia za pracę oraz dodatku kontrolerskiego w okresie od kwietnia 2006 r. do grudnia 2007 r. Powódka wskazywała, że w związku z obniżeniem jej wynagrodzenia po upływie 6 miesięcy od dnia przeniesienia znalazła się w gorszej sytuacji od innych mianowanych pracowników pozwanego przenoszonych w 2006 r. w związku z przeprowadzoną reorganizacją urzędu, którzy zachowali dotychczasowe wynagrodzenie na nowych stanowiskach bezterminowo zgodnie z art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Wskazywała nadto, że dyskryminujące postępowanie pozwanego pracodawcy przejawia się również w uporczywym braku przywrócenia jej do pracy. Sprawę zarejestrowano pod sygn. akt IX P 1717/09.

Wyrokiem z dnia 9 stycznia 2014 roku Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie zasądził od III Urzędu Skarbowego w S. na rzecz T. Ł. (1) kwotę 18.005 zł z ustawowymi odsetkami płatnymi od dnia 1 września 2009 roku do dnia zapłaty (pkt I), oddalając powództwo w pozostałej części (pkt III). Zasądzono od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1107,42 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt IV). W punkcie II wyroku umorzono postępowanie co do odsetek ustawowych od kwoty 22.294 zł za okres do 31 sierpnia 2009 roku. Wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty - 4405,61 zł (pkt V).

Obie strony złożyły apelacje od tego wyroku. Po ich rozpoznaniu, wyrokiem z dnia 20 marca 2015 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt VI Pa 41/14, Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżony wyrok w punktach I i IV w ten sposób, iż oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu; oddalił również apelację powódki. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Okręgowy wskazał, iż nie podziela ustaleń Sądu Rejonowego odnośnie naruszenia wobec powódki zakazu dyskryminacji. Zwrócił uwagę, że powódka nie wyegzekwowała wyroku z dnia 6 stycznia 2009r, którym przywrócono ją do pracy w pozwanym urzędzie na warunkach pracy i płacy sprzed przeniesienia z dnia 12 września 2006r. Uznał też, że J. S. i D. K., do których sytuacji porównywała się powódka, nie byli w takiej samej jak T. Ł. sytuacji prawnej i faktycznej. Nadto uznał, iż powódka nie wskazała kryteriów dyskryminacji w zakresie dodatku kontrolerskiego i nagród.

Pełnomocnik powódki w dniu 12 czerwca 2015 r. złożył skargę kasacyjną, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. Do dnia zamknięcia rozprawy w niniejszej sprawie skarga nie została rozpoznana.

Kolejny pozew o odszkodowanie za nierówne traktowanie w wynagradzaniu T. Ł. (1) złożyła w Sądzie Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie w dniu 30.12.2010 r., domagając się zasądzenia od Trzeciego Urzędu Skarbowego na swoją rzecz odszkodowania za zaniżenie wynagrodzenia za pracę i dodatku kontrolerskiego za okres od 1.01.2008 r. do 31.12.2008 r. oraz za zaniżenie nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy i za zaniżenie dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2007 i 2008 r. wraz z odsetkami. Sprawę zarejestrowano pod sygn. akt IX P 7/11. Postępowanie w tej sprawie zostało zawieszono do czasu prawomocnego zakończenia sprawy zawisłej pod sygn. akt IX P 1717/09.

Następny pozew przeciwko Trzeciemu Urzędowi Skarbowemu powódka wniosła w dniu 30 grudnia 2011 r., domagając się zapłaty odszkodowania za zaniżenie wynagrodzenia za pracę i dodatku kontrolerskiego za okres od 1.01.2009 r. do

31.12.2009 r. oraz za zaniżenie dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2009 (2.030,59 zł). Sprawę zarejestrowano w Sądzie Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie pod sygn. akt IX P 88/12. Postępowanie zostało zawieszono do czasu prawomocnego zakończenia sprawy zawisłej pod sygn. akt IX P 1717/09.

Kolejny pozew o zasądzenie od pozwanego Trzeciego Urzędu Skarbowego odszkodowania za zaniżenie wynagrodzenia za pracę, za zaniżenie dodatku kontrolerskiego- za okres od 1.01.2010 r. do 31.12.2010 r. – powódka wniosła w 2012 r. Sprawę zarejestrowano w Sądzie Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie pod sygn. akt IX P 1417/12.

W dniu 30.12.2014 r. powódka ponownie wystąpiła z powództwem przeciwko Trzeciemu Urzędowi Skarbowemu o odszkodowanie za zaniżenie wynagrodzenia za pracę, domagając się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania za zaniżenie wynagrodzenia za pracę za okres od 1.01.2012 r. do 30.06.2012 r. w kwotach po 1169,28 zł miesięcznie; odszkodowania za zaniżenie dodatku kontrolerskiego za okres od 1.01.2012 r. do 30.06.2012 w kwotach po 389,77 zł za każdy miesiąc; odszkodowania za zaniżenie dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2012 w kwocie 795,11 zł wraz z odsetkami w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasad równego traktowania powódki w wynagradzaniu. Powódka podtrzymała dotychczasową argumentację zgłaszaną w poprzednich sprawach. Sprawę zarejestrowano w Sądzie Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie pod sygn. akt IX P 1/14.

T. Ł. (1) w 2011 r. otrzymywała w III Urzędzie Skarbowym wynagrodzenie, na które składało się wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.973,78 zł, dodatek za usługę lat w wysokości 594,76 zł oraz - od grudnia 2011 r. - dodatek za służbę cywilną w kwocie 880,70 zł. Dodatkowo wypłacano jej dodatek kontrolerski w kwocie 1189,51 zł (w okresie styczeń – marzec 2011r. – tj. w wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego), 1190,00 zł (kwiecień i sierpień 2011 r. – tj. 40% wynagrodzenia zasadniczego), 1338,00 zł (wrzesień – grudzień 2011r. – tj. 45% wynagrodzenia zasadniczego).

T. Ł. (1) w 2012 r. (do czerwca 2012 r.) otrzymywała wynagrodzenie, na które składało się wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.973,78 zł, dodatek za usługę lat w wysokości 594,76 zł, dodatek za służbę cywilną w kwocie 880,70 zł. Dodatkowo przyznano jej dodatek kontrolerski w kwocie 1190,00 zł miesięcznie (tj. 40% wynagrodzenia zasadniczego).

Po przywróceniu powódki do pracy w lutym 2014 r. jej wynagrodzenie określono na kwotę 4449,24 zł, przyznano jej również dodatek kontrolerski w kwocie 1041 zł.

Sąd Okręgowy ustalił, że III Urząd Skarbowy w S. zatrudniał w latach 2012-2014 osoby, które pobierały świadczenia emerytalne z ZUS. Wysokość wynagrodzeń tych osób nie była uzależniana od wysokości wypłacanych im emerytur.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, wskazując na normy z art. 113 k.p., 111 k.p., a także 18³a k.p., 18³b k.p., 18³d k.p. i 18³e k.p. Sąd Okręgowy uznał powództwo co do zasady za trafne. Sąd ten stwierdził, że powódka w toku procesu wskazała na istnienie przyczyn przemawiających za uznaniem, że doszło wobec niej do naruszenia zasady równego traktowania w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Wziął pod uwagę, że wskazując w wypowiedzeniu na utratę przez powódkę nieposzlakowanej opinii jako przyczynę rozwiązania z nią stosunku pracy pracodawca w uzasadnieniu wskazał m.in. na okoliczność, że T. Ł. (1) od wielu lat występuje corocznie z powództwami przeciwko pracodawcy o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w kształtowaniu jej wynagrodzenia, nagród i dodatku kontrolerskiego. Dodatkowo, wypowiadając powódce stosunek pracy pracodawca powołał się na odmowę udzielania przez powódkę informacji o terminie odejścia na emeryturę, uznając takie działania za uporczywą złośliwość, brak dobrej woli współpracy wewnątrz urzędu i złośliwe pieniactwo, z którego miała czerpać satysfakcję.

W ocenie sądu powołanie się przez pracodawcę w dokonany wobec powódki wypowiedzeniu umowy o pracę na powyższe okoliczności należało ocenić jako działanie niezgodne z prawem, gdyż naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej

wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Oznacza to, że wszelkie legalne działania pracownika podjęte w związku z naruszeniem zasady równego traktowania nie mogą powodować dla niego żadnych negatywnych konsekwencji. Przyczyny wypowiedzenia w żadnym razie nie może również stanowić odmowa udzielenia odpowiedzi na pytanie o ewentualne plany emerytalne. Brak jest bowiem jakiegokolwiek regulacji prawnej, która dawałaby pracodawcy prawo domagania się od pracownika informacji dotyczących jego planów emerytalnych. Pracownik może z własnej woli podzielić się z pracodawcą tego typu informacją, jednakże pracodawca nie może domagać się i egzekwować jej udzielenia oraz czynić pracownikowi zarzutu z tego, że nie chce jej przekazać. Biorąc zaś pod uwagę, iż osobami mającymi uprawnienia emerytalne są osoby starsze, działanie pracodawcy należało ocenić jako przejaw nierównego traktowania ze względu na wiek (w formie dyskryminacji pośredniej).

Bez znaczenia zdaniem Sądu I instancji był fakt, że obie wskazane przyczyny były dwiema z trzech wskazanych w wypowiedzeniu, przy czym główne znaczenie pracodawca przypisał przyczynie pierwszej, nie mającej charakteru dyskryminacyjnego. Nie można było bowiem tracić z pola widzenia tego, iż do nierównego traktowania w zatrudnieniu może dojść nawet wówczas, gdy działania pracodawcy okazały się nieskuteczne, tj. gdy np. jak w tym przypadku nie doszło ostatecznie do zakończenia łączącego strony stosunku pracy, gdyż powódka została przywrócona do pracy. Tym bardziej więc można mówić o nierównym traktowaniu w zatrudnieniu w sytuacji, gdy dyskryminacyjne działania pracodawcy były podejmowane niejako pobocznie.

Kolejną kwestią, na którą zwrócił uwagę Sąd Okręgowy było to, że treść wręzonego powódce wypowiedzenia miała w końcowej części jednoznacznie poniżający i upokarzający powódkę charakter. Zdaniem Sądu Okręgowego użyte w wypowiedzeniu sformułowania mają wydzźwięk jednoznacznie pejoratywny, o ujemnym zabarwieniu emocjonalnym. Są to wypowiedzi przypisujące powódce niewłaściwe i niezgodne z obowiązującymi zasadami zachowania i czyny nieliczące z zawodem urzędnika służby cywilnej, sformułowane w wyjątkowo ostry, a przy nieuzasadniony sposób.

Sąd Okręgowy podkreślił, że dyskryminacja jest nieuchronnie związana z naruszeniem godności człowieka, której poszanowanie jest nakazem nie tylko prawnym, lecz również moralnym i stanowi naruszenie nie tylko przepisów dotyczących nierównego traktowania, ale również jednej z naczelnych zasad prawa pracy oraz jednej z podstawowych wolności człowieka uregulowanej w art. 30 Konstytucji RP (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05). Każdy przejaw dyskryminacji stanowi naruszenie godności, a godność to szczególna wartość człowieka, jako osoby pozostającej w relacjach interpersonalnych.

W ocenie Sądu I instancji pismo rozwiązujące stosunek pracy zawierało zwroty oczywiście naruszające godność lub inne dobra osobiste, zawierało bowiem sformułowania znieważające, obraźliwe, oczywiście nieprawdziwe, poniżające, ośmieszające i upokarzające pracownika. Poza sporem pozostawało przy tym, że przypisywane powódce w ww. pismach naruszenia nie mogły stanowić podstawy do rozwiązania z powódką stosunku pracy w szczególności poprzez uznanie, że zachowania powódki doprowadziły do utraty przez nią przymiotu nieposzlakowanej opinii, co potwierdza m.in. treść prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 28 czerwca 2013 roku (sygn. akt IX P 498/12). Tego rodzaju działaniom zdaniem Sądu Okręgowego można przypisać intencję szykanowania powódki, zwłaszcza gdy dostrzec, że szły one w parze z ponawianiem zapytań o jej plany emerytalne, co z kolei rodziło napięcia w stosunkach pomiędzy T. Ł. a pracownikami kadr pozwanego.

Sąd I instancji uznał zatem, że pracodawca dopuścił się także naruszenia prawa w zakresie, w jakim przełożeni pracowników kadr pozwanego nakazywali tymże pracownikom coroczne występowanie do T. Ł. z zapytaniami o jej plany emerytalne, co ostatecznie przełożyło się na postawienie powódce w ocenianym wypowiedzeniu umowy o pracę zarzutów uporczywości, braku dobrej woli we współpracy wewnątrz urzędu oraz pieniactwa.

W konsekwencji Sąd orzekający uwzględnił - z tym że nie w wysokości dochodzonej pozwem - żądanie zasądzenia na rzecz T. Ł. odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania. Powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz z tego tytułu kwoty 148.028 zł, jednak sąd uwzględnił to żądanie tylko co do kwoty 16.917,72 zł, w pozostałym zakresie oddalając powództwo. Zgodnie bowiem z treścią przepisu 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, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Przepis ten nie określa więc górnej granicy odszkodowania zasądanego za naruszenie zasady równego traktowania; nie wskazuje też jakimi kryteriami powinien kierować się sąd zasądzając odszkodowanie.

Zasady określania odpowiedniego odszkodowania zostały określone w art. 17 Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. U. Wspólnot Europejskich L 303/16). Przepis ten stanowi, że sankcje za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, o której mowa w Dyrektywie, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe. Konieczność wystąpienia skutku skuteczności, proporcjonalności i dolegliwości przy określaniu kwoty odszkodowania podkreśla również Sąd Najwyższy, stając jednocześnie na stanowisku, że odszkodowanie to musi wyrównywać uszczerbek w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika (wyrok SN z dnia 7 stycznia 2009 r., sygn. akt III PK 43/08, LEX nr 577695). Wskazać należy w tym miejscu również na treść orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 22 kwietnia 1997 r. w sprawie C-180/95. W opinii Trybunału dyrektywa 76/207 nie stoi na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, które wyznacza górną granicę trzech miesięcy wynagrodzenia na poczet kwoty odszkodowania, która może być zażądana przez skarżącego, jeżeli pracodawca może udowodnić, iż z uwagi na to, że kandydat zatrudniony miał wysokie kwalifikacje, skarżący nie otrzymałby angażu nawet w przypadku, gdyby nie zaszła dyskryminacja w procesie rekrutacji.

W powyższej sytuacji, zasądzając na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości odpowiadającej trzykrotności należnego jej wynagrodzenia, liczonego jak ekwiwalent za urlop, tj. kwotę 16.917,72 zł, sąd miał na uwadze, że w wypowiedzeniu pracodawca podał również niedyskryminującą przyczynę rozwiązania z powódką stosunku pracy i to tej przyczynie przypisał decydujące znaczenie. Gdyby przyczyny o charakterze dyskryminującym były jedynymi przyczynami wypowiedzenia, odszkodowanie być może mogłoby zostać ustalone w wyższej kwocie.

Sąd Okręgowy wziął ponadto pod uwagę to, że powódka została ostatecznie przywrócona do pracy u pozwanej i stosunek pracy jest kontynuowany. Wprawdzie poniosła w związku z działaniem pracodawcy szkodę, gdyż przez okres kilkunastu miesięcy pozostawała bez pracy (od 1 lipca 2012r. do 9 lutego 2014r.), to jednak funkcją odszkodowania, o którym mowa w art. 18³d k.p. w ocenie sądu orzekającego nie jest rekompensowanie szkód tego rodzaju, zwłaszcza gdy powódka mogła zminimalizować je w inny sposób.

W tym miejscu Sąd I instancji zauważył, że zgodnie z treścią przepisu art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli jednak umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Powyższe oznacza, że szkoda T. Ł. (1) polegająca na nieotrzymaniu przez kilkanaście miesięcy wynagrodzenia mogła zostać zrekompensowana w inny sposób, a tylko wskutek zaniechania T. Ł. to nie nastąpiło. Niemożliwym było zdaniem Sądu I instancji orzeczenie o tym żądaniu jako żądaniu ewentualnym, zgodnie ze złożonym przez pełnomocnika powódki na rozprawie wnioskiem, bowiem po pierwsze, sprawa o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu podlega – z mocy art. 47 § 2 pkt 1 lit. b. k.p.c. – rozpoznaniu w pierwszej instancji w składzie jednego sędziego i dwóch ławników, podczas gdy sprawa o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy jest sprawą podlegającą rozpoznaniu w składzie jednego sędziego (art. 47 § 1 k.p.c.). Nie jest więc możliwe zgłoszenie w sprawie o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu jako żądania ewentualnego, a więc podlegającego uwzględnieniu na wypadek nieuwzględnienia żądania głównego, żądania zapłaty wynagrodzenia, gdyż nie jest możliwe rozpoznanie jednej sprawy jednocześnie w składzie ławniczym (właściwym dla żądania głównego) i jednoosobowym (właściwym dla żądania ewentualnego). Ponadto w świetle przepisu art. 193 § 21 w zw. z art. 193 § 2 k.p.c., tego rodzaju zmiana powództwa (o ile byłaby dopuszczalna) powinna zostać dla swej skuteczności dokonana w piśmie procesowym. Takie zaś pismo w niniejszej sprawie nie zostało złożone.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że na wysokość odszkodowania miał wpływ również fakt, iż Izba Skarbowa (dawniej III Urząd Skarbowy w S.), występująca w roli pracodawcy, jako tzw. pracodawca publiczny winna spełniać znacznie ostrzejsze kryteria jeśli chodzi o podejmowanie działań zmierzających do przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnianiu (rozwiązywaniu stosunków pracy). Wszelkie jej działania jako pracodawcy podejmowane względem pracowników winny być przejrzyste i pozostawać poza wszelkimi podejrzeniami. Za całkowicie niedopuszczalne należało więc w szczególności uznać dopuszczanie się przez takiego pracodawcę działań dyskryminacyjnych, a biorąc pod uwagę także „wychowawczą” rolę, jakie ma pełnić zasądzane w związku z takimi działaniami odszkodowanie, sąd uznał że jego kwota powinna być wyższa aniżeli kwota, która w analogicznych okolicznościach faktycznych mogłaby zostać zasądzona np. od niewykształconego przedsiębiorcy prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą i zatrudniającego kilku pracowników.

Kierując się powyższymi względami, Sąd Okręgowy uznał za najbardziej adekwatne zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w kwocie, która z jednej strony odpowiada trzykrotności pobieranego przez nią wynagrodzenia, ale z drugiej jest około dziesięciokrotnie wyższa od minimalnej kwoty odszkodowania wskazanej w ustawie. Jednocześnie, ustalając wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki stanowiącego podstawę obliczenia odszkodowania sąd przyjął, że składa się na nie wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.973,78 zł, dodatek stażowy 594,76 zł oraz dodatek służby cywilnej 880,70 zł, tj. łącznie 4.449,24 zł. Dodatkowo sąd uznał, że powódka miała prawo do dodatku kontrolerskiego w kwocie 1190,00 zł (tj. 40% wynagrodzenia zasadniczego).

Sąd I instancji nie podzielił argumentacji powódki, że wysokość odszkodowania należało ustalać przy przyjęciu wysokości wynagrodzenia, które przysługiwałoby jej gdyby nie dokonano zmiany warunków jej zatrudnienia w 2006 r., tj. wynagrodzenia w kwocie 5618,51 zł, na które miałyby składać się wynagrodzenie zasadnicze 3.948,18 zł + dodatek stażowy 789,63 zł + dodatek za służbę cywilną 880,70 zł) oraz przy przyjęciu wysokości dodatku kontrolerskiego obliczonego jako procent od tak ustalonego wynagrodzenia. W dniu zamknięcia rozprawy istniały bowiem prawomocne wyroki oddalające powództwa T. Ł. w zakresie, w którym twierdziła, że wysokość jej wynagrodzenia jest zaniżona.

Sąd uznał ponadto za niezasadny zarzut pozwanej, że ustalając wysokość odszkodowania należało wziąć pod uwagę fakt pobierania przez powódkę emerytury po rozwiązaniu z nią stosunku pracy. Powódka, jako osoba urodzona w dniu (...), w dniu 21 marca 2012 r. osiągnęła powszechny wiek emerytalny. W ustawie z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2015r., poz. 748 z późn. zm.) pracodawca przyjął zaś, że po dożyciu powszechnego wieku emerytalnego emeryt może, bez żadnych ograniczeń, pobierać emeryturę i osiągać dochód w dowolnej wysokości. W świetle regulacji ustawy emerytalnej – w okresie którego dotyczy przedmiot roszczenia powódki - powódka mogłaby zatem pobierać zarówno emeryturę, jak i wynagrodzenie. Ponadto, pozwany w latach 2012-2014 zatrudniał osoby pobierające emeryturę i nie zmniejszał im wysokości wynagrodzeń właśnie z tego powodu.

Stan Okręgowy zaznaczył, że stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalił w całości w oparciu o dowody z dokumentów, w tym także kopie dokumentów znajdujących się w aktach poszczególnych spraw sądowych, jakie toczyły się między stronami. Wiarygodność tych dowodów nie budziła wątpliwości ani sądu, ani stron, a spór miał charakter w zasadzie wyłącznie prawny.

Sąd orzekający oddalił wnioski dowodowe powódki o przesłuchanie świadka A. S. oraz o przeprowadzenie dowodu z akt osobowych M. K. i I. R. oraz kart ich wynagrodzeń, a także wniosek dowodowy pozwanej o przesłuchanie świadka M. J., uznając, że dowody te nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia. Okoliczności, na które mieliby zeznawać świadkowie były bowiem w zasadzie niesporne, ewentualnie można było je odtworzyć już tylko w oparciu o dowody z dokumentów.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu zostało wydane w oparciu o treść przepisów art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. oraz art. 100 k.p.c., stosownie do ostatecznego wyniku procesu. Ustalając wysokość należnych powódce kosztów procesu Sąd I instancji odnosił się do faktycznie zasądzonych na rzecz T. Ł. kwoty, nie zaś do kwoty żądanej w pozwie.

Na koszty procesu złożyło się więc w tym przypadku wynagrodzenie pełnomocnika powódki, ustalone stosownie do treści § 11 ust.1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 169, poz. 1349 ze zmianami, ale w wersji obowiązującej przed 1 sierpnia 2015r., gdyż powództwo wniesiono przed tą datą). Dodatkowo sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 846 złotych, stanowiącą zwrot uiszczonej przez nią opłaty od pozwu w kwocie, w wysokości której powódka musiałaby ją uiścić, gdyby sformułowała roszczenie w sposób prawidłowy, a nie rażąco wygórowany. Brak było w ocenie Sądu Okręgowego podstaw do obciążania pozwanego obowiązkiem zwrotu powódce całości uiszczonej przez nią opłaty od pozwu, skoro była ona bezpośrednio związana z określoną przez samą powódkę wysokością dochodzonego odszkodowania, a sąd uznał roszczenie powódki w tym zakresie za nieuzasadnione. Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w punkcie I do kwoty 5639,24 zł, stanowiącej wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika (pkt IV).

Od powyższego wyroku apelację wywiodły obie strony.

Pozwana Izba Skarbowa w S. zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w punkcie I, w części zasądzonej od niej na rzecz powódki tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu kwotę 16.917,72 zł oraz w punkcie III i IV. Zarzuciła:

1. Błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku, a polegający na uznaniu, że:

- przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było korzystanie przez nią z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania tj. występowanie przez nią corocznie z powództwami do sądu przeciwko pracodawcy o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji oraz jej wiek emerytalny, podczas gdy przyczyną wypowiedzenia była utrata przez powódkę nieposzlakowanej opinii przejawiająca się m.in. w braku współpracy, dobrej woli,
- kierowanie pytania do pracowników pozwanej o ewentualne plany emerytalne uznać należy za przejaw nierównego traktowania ze względu na wiek, podczas gdy zapytanie to związane było z koniecznością zapewnienia w budżecie pozwanej środków na odprawy emerytalne dla pracowników.

2. Naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego polegające na nie odniesieniu się przez Sąd pierwszej instancji do okoliczności, iż pytanie o plany emerytalne skierowane do pracowników pozwanej związane było z koniecznością zapewnienia w budżecie jednostki środków na odprawy emerytalne, a w konsekwencji przyjęcie, iż działanie pracodawcy należało ocenić jako przejaw nierównego traktowania ze względu na wiek,

3. naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- błędną ocenę materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, iż wobec powódki doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zakresie rozwiązania stosunku pracy z uwagi na wiek oraz korzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, podczas gdy przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie miała charakteru dyskryminującego,
- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na przyjęciu, iż działanie pozwanej kierującej zapytania do osób w wieku emerytalnym o ich plany emerytalne było przejawem nierównego traktowania ze względu na wiek (w formie dyskryminacji pośredniej),
- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz przyjęcie, iż doszło do naruszenia godności oraz innych dóbr osobistych powódki przez pozwaną, w sytuacji nie dokonania przez Sąd jednoczesnej oceny, czy pozwana zmierzała do pozbawienia powódki zatrudnienia z zamiarem zawinonego oraz niezgodnego z prawem naruszenia jej dóbr chronionych, wyrządzenia szkody materialnej lub krzywdy niemajątkowej.

4. obrazę przepisów prawa materialnego poprzez zastosowanie przez Sąd pierwszej instancji przepisów art. 18³a, art. 18³b, art. 18³d i 18³e k.p. w sytuacji, gdy pozwana nie naruszyła zasady równego traktowania w zakresie rozwiązania stosunku pracy, bowiem do wypowiedzenia powódce stosunku pracy nie doszło z powodu przyczyn uznanych za dyskryminujące tj. ze względu na wiek oraz korzystania przez powódkę z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

5. obrazę przepisów prawa materialnego poprzez zastosowanie przez Sąd pierwszej instancji przepisów art 18³a § 5 pkt 1 i pkt 2 Kodeksu Pracy w wyniku uznania, iż pozwana nakłaniała pracowników kadr do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w wyniku czego doszło do naruszenia godności osobistej powódki.

Wskazując na powyższe zarzuty, pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt I oraz oddalenie powództwa w tej części, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Ponadto wniosła o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Izba Skarbowa wniosła również o nakazanie powódce zwrotu kwoty 5.639,24 zł, z tytułu nadania w punkcie IV wyroku Sądu I instancji rygoru natychmiastowej wykonalności co do tej kwoty.

Powódka zaskarżyła wyrok w punkcie II w całości i w punkcie III w części ponad kwotę 2.646 zł, zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

- art. 47 § 2 pkt 1b k.p.c. przez przyjęcie, że sprawa o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlega rozpoznaniu w składzie jednego sędziego zgodnie z art. 47 § 1 k.p.c., w sytuacji gdy sprawa o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy może być również sprawą z zakresu prawa pracy o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu jako roszczenie z nim związane, co miało miejsce w niniejszej sprawie i uzasadniało rozpoznanie w składzie przewidzianym w art. 47 § 2 k.p.c.
- art. 98 §1 k.p.c. poprzez brak zasądzenia od pozwanego jako strony przegrywającej pełnych kosztów procesu na skutek wygrania sprawy przez powódkę w całości,
- art. 100 k.p.c. poprzez nie obciążenie pozwanego opłatą od pozwu w kwocie 6.556,00 zł, w sytuacji gdy powołany przepis daje podstawę do obciążenia całymi kosztami strony w przypadkach w nim wymienionych ale nie daje podstaw do zwalniania z obowiązku zwrotu poniesionych kosztów procesu stronie wygrywającej proces w całości,
- art. 109 §2 k.p.c. poprzez błędne uznanie, iż powódka sformułowała roszczenie w sposób rażąco wygórowany, w sytuacji gdy roszczenie objęte pozwem odpowiadało faktycznej szkodzie z tytułu braku wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a uiszczenie opłaty od wyliczonej w pozwie kwoty roszczenia było niezbędne do jego zasądzenia przez Sąd (jako, że nie może on orzekać ponad żądanie) oraz warunkowało podjęcie czynności przez sąd (art. 1262 §1 kpc), a także z uwagi na bezpodstawne uznanie, iż wysokość dochodzonego odszkodowania i związana z tym opłata od pozwu związana była z określeniem szkody (dochodzonego roszczenia) przez powódkę, w sytuacji gdy szkoda była efektem braku wypłaty przez pozwanego wynagrodzenia powódce w wyniku bezpodstawnego rozwiązania umowy o pracę,
- art. 217 §3 i art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie dowodów zawierających fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy i w efekcie brak ich wszechstronnego rozważenia w ramach oceny zebranego materiału dowodowego,
- art. 233 k.p.c. poprzez:
 - pominięcie dowodów zawierających fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy i w efekcie brak ich wszechstronnego rozważenia w ramach oceny zebranego materiału dowodowego,

- błędne ustalenie stanu faktycznego, z którego wyprowadzono nieuprawnione wnioski, a które stanowiły podstawę wyrokowania przez Sąd I instancji,

- g) art. 322 k.p.c. poprzez uznanie, iż zasądzenie kwoty 16.917,72 zł nie wyrównującej szkody majątkowej powódki jest adekwatne w wyniku rozważenia wszystkich okoliczności sprawy, w sytuacji gdy ściśle ustalenie szkody powódki rozumianej jako wynagrodzenie, które by jej przysługiwało gdyby pracowała, w zakresie części wynagrodzenia nie kwestionowanej przez pozwanego było znacząco wyższe,
- art. 365 i art. 366 k.p.c. poprzez uznanie związania wyrokami, które nie rozstrzygały o wynagrodzeniu w wyniku przywrócenia powódki do pracy u pozwanego w 2009 r. oraz z uwagi na brak uznania związania prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie z 7 lutego 2014 r. oddalającym apelację pozwanego w zakresie nie dyskryminującej przyczyny zwolnienia i czynienie w tym zakresie własnych ustaleń oraz brak uznania związania prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum z 28 czerwca 2013 r. przywracającym powódkę do pracy u pozwanego w zakresie braku powodowania jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla powódki z uwagi na skorzystanie z uprawnień z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- art. 469 k.p.c. poprzez brak uznania ograniczenia roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jako roszczenia ewentualnego za niedopuszczalne i naruszające słuszny interes pracownika przejawiający się w braku uzyskania należności za czas pozostawania bez pracy i oddalenia powództwo w zakresie w jakim roszczenia nie zasądzone,
- art. 477 k.p.c. poprzez uznanie braku możliwości zasądzenia roszczenia objętego pozwem jako roszczenia alternatywnego o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

2. naruszenie prawa materialnego tj.:

- art. 18³ k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż prawo do odszkodowania dla osoby wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu rozwiązując z nią umowę o pracę nie obejmuje pełnego rekompensowania szkód majątkowych pracownika, a w szczególności rekompensowania szkody polegającej na nie otrzymywaniu wynagrodzenia za pracę i innych należności ze stosunku pracy (za okres pozostawania bez pracy) jakie by otrzymał gdyby pracował, w sytuacji gdy prawidłowa jego wykładnia prowadzi do wniosku, iż odszkodowanie dla osoby wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu rozwiązując z nią umowę o pracę obejmuje obowiązek zrekompensowania w pełni wszelkich szkód o charakterze majątkowym powstałych w wyniku skorzystania przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- art. 18^{3e} §1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż brak powodowania jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, w wyniku skorzystania przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie oznacza pełnego rekompensowania szkód majątkowych pracownika, w sytuacji gdy prawidłowa jego wykładnia prowadzi do wniosku, iż brak powodowania jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, w szczególności rodzi obowiązek zrekompensowania w pełni wszelkich szkód o charakterze majątkowym powstałych w wyniku skorzystania przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu
- art. 18^{3a} §7 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż brak powodowania jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, w wyniku podjęcia przez pracownika działań przeciwstawiających się molestowaniu nie oznacza pełnego rekompensowania szkód majątkowych pracownika, w sytuacji gdy prawidłowa jego wykładnia prowadzi do wniosku, iż brak powodowania jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, w szczególności rodzi obowiązek zrekompensowania w pełni wszelkich szkód o charakterze majątkowym powstałych w wyniku podjęcia przez pracownika działań przeciwstawiających się molestowaniu,

- art. 47 k.p. i art. 18^{3a} §7, art. 18^{3e} §1 k.p. w związku z art. 71 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej poprzez brak ich zastosowania i nie zasądzenie powódce wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego, łącznie z kwotą zasądzoną w punkcie I skarżonego wyroku, kwoty 148.028,00 zł (16.917,72 zł zasądzone wyrokiem z dnia 7 stycznia 2016 r. oraz 131.110,28 zł, czyli kwota co do której nastąpiło oddalenie powództwa) tytułem:

I. odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za pracę (bez dodatku kontrolerskiego) za okres 1 lipca 2012 – 9 lutego 2014 r. jakie przysługiwałoby powódce gdyby pracowała - tytułem naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz skorzystania przez powódkę z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a w przypadku nieuwzględnienia żądania tytułem odszkodowania, tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wyżej wskazanym okresie, w kwocie 5.618,51 zł za każdy miesiąc, zaś za luty 2014 r. w kwocie 1.797,91 zł - wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od terminu wypłaty wynagrodzenia do dnia zapłaty,

II. odszkodowania w wysokości dodatku kontrolerskiego za okres 1 lipca 2012 – 9 lutego 2014 r. jaki przysługiwałoby powódce gdyby pracowała - tytułem naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz skorzystania przez powódkę z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a w przypadku nieuwzględnienia żądania tytułem odszkodowania, tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie od lipca do grudnia 2012 r. w kwocie 1.579,27 zł miesięcznie, od stycznia do stycznia 2014 r. w kwocie 1.381,86 miesięcznie oraz za luty 2014 r. w kwocie 442,19 - wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od terminu wypłaty dodatku kontrolerskiego do dnia zapłaty,

III. kwoty 3.670,86 zł tytułem odszkodowania w wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego za okres 1 lipca 2012 – 31 grudnia 2012 wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty, jakie przysługiwałoby powódce gdyby pracowała - tytułem naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz skorzystania przez powódkę z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

IV. kwoty 7.140,37 zł tytułem odszkodowania w wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego za okres 1 stycznia 2013 – 31 grudnia 2013 wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty, jakie przysługiwałoby powódce gdyby pracowała -tytułem naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz skorzystania przez powódkę z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

V. kwoty 785,43 zł tytułem odszkodowania w wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego za okres 1 stycznia 2014 – 9 lutego 2014 wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty, jakie przysługiwałoby powódce gdyby pracowała -tytułem naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz skorzystania przez powódkę z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

VI. Zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki, kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwanej, powódka wniosła o jej oddalenie w całości jako bezzasadnej oraz zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódki, pozwana wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Obie apelacje nie zasługiwały na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest prawidłowe. Sąd Okręgowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd Odwoławczy podzielił ustalenia i rozważania prawne Sądu Okręgowego, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyroki Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r. I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24 poz. 776, z 22 lutego 2010 r. I UK 233/09, Lex nr 585720). Sąd Apelacyjny podzielił również stan prawny wskazany jako podstawa rozstrzygnięcia.

Mając jednak na uwadze treść apelacji powódki i podniesione zarzuty odnoszące się do wysokości zasądanego odszkodowania, Sąd Apelacyjny uzupełnił postępowanie dowodowe na okoliczność wysokości wynagrodzenia, od którego naliczało obliczyć wysokość należnego odszkodowania. Powódka w apelacji domagała się, aby przy obliczaniu odszkodowania uwzględnić wysokość przysługującego jej wynagrodzenia w 2006 r., a więc wynagrodzenia w wysokości, jakie by jej przysługiwało gdyby nie dokonano zmiany warunków jej zatrudnienia. Sąd Apelacyjny ocenił, że rozstrzygnięcie tej kwestii wymagało rozważenia, czy po przywróceniu powódce warunków pracy i płacy skutecznie zgłosiła ona gotowość do pracy na stanowisku kierowniczym.

W tym zakresie świadek W. S., który w 2009 r. pełnił funkcję naczelnika w III US wskazał, że nie pamięta okoliczności towarzyszących odejściu przez powódkę z zajmowanego stanowiska. Świadek nie pamiętał, czy powódka zgłaszała chęć powrotu na stanowisko kierownicze. Natomiast świadek G. P. zeznała, że w lipcu 2009 r. na stanowisku naczelnika III US zastąpiła W. S.. Świadek wskazała, że powódka nie zgłosiła się do niej, ani też do nikogo innego w kwestii przywrócenia jej na zajmowane stanowisko. Wiadomości o tym powzięła od zastępczyni naczelnika. Mimo tego, że okres, w którym powódka winna zgłosić gotowość do zajęcia stanowiska minął, świadek chciała przeprowadzić z powódką rozmowę i poznać jej oczekiwania. Powódka jednak odesłała świadka do pism, z których miało wynikać jej stanowisko. Świadek po zapoznaniu się z tymi pismami uznała, iż powódka nie chciała zająć stanowiska kierowniczego, jednakże zależało jej na otrzymaniu wynagrodzenia kierownika wraz z dodatkiem kontrolerskim w wysokości 50 %. Świadek wskazała także, że gdyby powódka wyraziła chęć zajęcia kierowniczego stanowiska, to dostałaby je. Świadek zeznała także, że powódka była pracownikiem bardzo skrupulatnym, wszelkie wnioski czy zapytania kierowała na piśmie do kierownika.

Odnosząc się do podniesionych przez strony zarzutów w pierwszej kolejności wskazać należy, że z treści wywiedzionych środków zaskarżenia wynika negacja poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych. Te ostatnie Sąd orzekający w sprawie powinien ustalić stosownie do treści art. 233 § 1 k.p.c. Powołany przepis zobowiązuje sąd do oceny wiarygodności mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału zgromadzonego w sprawie. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza oczywiście dowolności w tej ocenie, bowiem poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia życiowego. Dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może więc polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija. Jak wspomniano swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest prawem sądu orzekającego - stąd kontrola prawidłowości tej oceny dokonywana przez sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, pamiętać bowiem należy o tym, iż sąd odwoławczy w tym zakresie dokonuje prawidłowości oceny dowodów, których sam nie przeprowadził. Podobna wykładnia art. 233 § 1 k.p.c. była przedmiotem licznych orzeczeń Sądu Najwyższego (por. m.in. wyrok SN 27 września

2002 r. II CKN 817/00; wyrok SN z 16 kwietnia 2002 r. V CKN 1446/00; wyrok SN z 14 marca 2002 r. IV CKN 859/00 i inne).

Analiza pisemnych motywów Sądu Okręgowego prowadzi do wniosku, iż wyżej przedstawione standardy zostały należycie umotywowane.

W nawiązaniu do zarzutów apelacyjnych Sąd Odwoławczy podkreśla, że podziela pogląd prawny wyrażony przez Sąd Najwyższy, iż sąd drugiej instancji jest obowiązany zamieścić w swoim uzasadnieniu takie elementy, które ze względu na treść apelacji i zakres rozpoznania są potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy, ale nie ma zarazem obowiązku wyrażania szczegółowego stanowiska odnośnie wszystkich poglądów prezentowanych przez strony, jeżeli nie mają one istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienie SN z 16 marca 2012 r., IV CSK 373/11, Lex nr 1169841, wyrok SN z 29 października 1998 r., II UKN 282/98, OSNP 1999/23/758, Lex nr 38240). Z tego względu, mimo rozbudowanej i zawierającej szereg spostrzeżeń apelacji zarówno strony powodowej jak i strony pozwanej, Sąd Apelacyjny odniósł się szczegółowo do istotnych z punktu widzenia niniejszej sprawy zarzutów i poprzestał na ogólnym nieuwzględnieniu podnoszonych w sprawie okoliczności drugorzędnych.

Zważywszy na przedmiot sprawy należy podnieść, że to na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) okoliczności faktycznych, które uprawniają do zakwestionowania nie tylko faktu rozwiązania z powodem umowy o pracę, który zresztą jest niesporny ale także to, że odmienne gorsze względem innych pracowników potraktowanie powoda było spowodowane niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p.). W sprawie o dyskryminację dochodzi bowiem do zmiany rozkładu ciężaru dowodu, a modyfikacja w tym zakresie, określona w art. 18^{3b} § 1 k.p., polega na zwolnieniu pracownika z konieczności udowodnienia twierdzeń o jego dyskryminacji. Pracownik powinien jednak wskazać fakty, uprawniające do zakwestionowania zarzutu nierównego traktowania w zatrudnieniu, i wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami. W niniejszej sprawie powódka powinna była zatem powołać takie okoliczności, które świadczyłyby nie tylko o odmiennym, ale i gorszym potraktowaniu powódki względem ogółu pracowników, na podstawie przyjętego przez pracodawcę określonego, niedopuszczalnego prawem kryterium, tj. np. z powodu wieku. Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany - w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Natomiast zgodnie z w art. 18^{3a} § 4 k.p., dyskryminowanie pośrednie 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. Dyskryminacja, w odróżnieniu od nierównego traktowania oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego twierdzenia powódki o gorszym traktowaniu w zatrudnieniu z powodu wieku zostało w niniejszej sprawie uprawniające do zakwestionowania, a tym bardziej wykazane. Pracodawca powódki znał wiek powódki. Zarówno świadkowie, jak i pozwana zgodnie podawali, że pracodawca zatrudniał osoby w wieku przedemerytalnym i emerytalnym. W sprawie nie było kwestionowane również to, że pracownicy byli pytani o to, kiedy planują przejść na emeryturę. Jednakże brak odpowiedzi na to pytanie nie może w żaden sposób stanowić podstawy do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Nie można zgodzić się z apelującym pracodawcą, że wypowiedzenie umowy o pracę uzasadnione było między innymi tym, że tylko powódka uparczywie odmawiała odpowiedzi na to pytanie, a tym

samym nie było możliwe zapewnienie odpowiednich sum w budżecie na ewentualne odprawy w związku z przejściem na emeryturę. Nieuprawnionym było wyciągnięcie jakichkolwiek konsekwencji względem powódki wobec braku jej odpowiedzi na kierowane pytania o moment przejścia na emeryturę. Powyższego w żaden sposób nie usprawiedliwia chęć zaplanowania budżetu. Pracodawca niezależnie od tego, czy pracownicy deklarowali czy też nie chęć przejścia w danym roku na emeryturę winien mieć zapewnione środki na ewentualne odprawy. Mogło bowiem dojść do sytuacji, w której dany pracownik mimo wcześniejszych deklaracji o braku zamiaru przejścia na emeryturę poinformowałby pracodawcę, że jednak to w danym roku uczyni. Pracodawca musi być przygotowany na taką ewentualność niezależnie od oświadczeń pracowników, które to oświadczenie w tej kwestii nie ma żadnej mocy prawnej.

Pracodawca również miał świadomość, że pozostawał z powódką w długotrwałym konflikcie. Wobec czego w takiej sytuacji winien również powstrzymać się od poruszania kwestii, które mogłyby dodatkowo nasilić już i tak istniejący konflikt. Powódka mogła bowiem, poprzez zadawane jej pytania o moment przejścia na emeryturę czuć, że jej obecność w miejscu pracy nie jest akceptowana, że pracodawca poprzez zadawanie tego rodzaju pytań dążył do tego, by powódka zrezygnowała z zatrudnienia i przeszła na emeryturę.

Wobec powyższego nie można zgodzić się z twierdzeniem pozwanej, że ta przyczyna wypowiedzenia powódce umowy nie miała charakteru dyskryminacyjnego. Pozwany wprost w wypowiedzeniu wskazał tę przyczynę obok pozostałych. Powódka w toku procesu prezentowała stanowisko, zgodnie z którym wszystkie przesłanki wypowiedzenia jej umowy o pracę miały charakter dyskryminacyjny. W szczególności zwracała uwagę, że za dyskryminujące należało uznać wypowiedzenie jej umowy ze względu na dochodzenie roszczeń od pracodawcy na drodze sądowej.

Zgodnie z treścią art. 18^{3e} § 1k.p. skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Zasadniczym celem tego przepisu jest ochrona pracownika przed negatywnymi następstwami dochodzenia uprawnień w sposób zgodny z prawem. Z tytułu podjęcia przez pracownika legalnych działań przeciwstawiających się naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji płacowej pracodawca nie może stosować jakichkolwiek sankcji prawa pracy, które prowadziłyby do niedopuszczalnego pozbawienia treści i skuteczności normatywnej bezwzględnie obowiązujących przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu.

Pozwany w piśmie wypowiadającym powódce umowę o pracę zawarł również szereg określeń, które niewątpliwie były określeniami krzywdzącymi i nieodpowiednimi. W szczególności za takie należało uznać twierdzenia o uporczywej złośliwości, pieniactwie i egoizmie. Takie określenia oczywiście są nieetyczne, sprzeczne z dobrymi obyczajami czy zasadami współżycia społecznego. Jednakże takie zachowania pracodawcy nie stanowią same w sobie przejawu dyskryminacji (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2014r. I PK 186/13 Lex nr 1646047).

Odróżnić należy przesłanki dyskryminujące od przesłanek wypowiedzenia umowy. Obie kwestie muszą być badane osobno. Pozostałe przesłanki, o ile niewątpliwie nie mogły stanowić podstawy do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, nie miały charakteru dyskryminującego.

Skoro, jak słusznie zauważył Sąd Okręgowy, nie wszystkie powody wypowiedzenia umowy miały charakter dyskryminujący, należało to uwzględnić ustalając wysokość odszkodowania.

Zatem zasądzona kwota odszkodowania jest zdaniem Sądu Apelacyjnego adekwatna do naruszenia. Jest odpowiednia z uwagi na rodzaj i intensywność działań dyskryminacyjnych. Prawidłowo Sąd Okręgowy ocenił, że odszkodowanie w wysokości trzykrotności wynagrodzenia będzie jak najbardziej uzasadnione zarówno z uwagi na postawę powódki, która nie próbowała minimalizować szkody związanej z pozostawianiem bez pracy, jak i z uwagi na rodzaj pracodawcy. Pracodawca publiczny powinien w sposób szczególny przeciwdziałać dyskryminacji.

Po uzupełnieniu postępowania dowodowego Sąd Apelacyjny uznał, że prawidłowo przyjął Sąd I instancji, iż nie było podstaw do obliczania odszkodowania od wyższego wynagrodzenia z 2009 r., jak tego żądała powódka. Należało

bowiem mieć na uwadze, że zgromadzone w sprawie dowody nie potwierdziły tego, iż powódka zgłosiła gotowość do świadczenia pracy na stanowisku kierowniczym. Trudno przyjąć, że osoba tak dobrze zorientowana co do swoich praw jako pracownik, chcąc rzeczywiście odzyskać stanowisko kierownicze, nie zgłosiłaby tego pracodawcy w sposób kategoryczny. Jak wynika z zeznań świadka G. P., powódka jest osobą, która jest doskonale zorientowana w przysługujących jej uprawnieniach. Wobec czego uznać należało, że gdyby powódka w rzeczywistości chciała być przywrócona na stanowisko kierownicze, zgłosiłaby taką chęć pracodawcy. Wobec bierności powódki w tym zakresie brak jest obecnie podstaw, aby należne odszkodowanie zasądzać od wyższej niewątpliwie kwoty, jaka przysługiwałaby powódce, gdyby po przywróceniu warunków pracy i płacy objęła stanowisko kierownicze. Po uprawomocnieniu się wyroku o przywróceniu to powódka winna zgłosić gotowość do podjęcia takiej pracy. Powódka mogła to uczynić w dowolny sposób. Powódka nie zdołała zatem wykazać, aby w sposób skuteczny zgłosiła gotowość do pracy na stanowisku kierowniczym.

Zgodnie z art. 193 § 2¹ k.p.c. co do zasady zmiana powództwa może być dokonana tylko w piśmie procesowym; wyjątek stanowią sprawy o roszczenia alimentacyjne oraz – gdy zmiany dokonuje pracownik lub ubezpieczony działający bez adwokata lub radcy prawnego. Do pisma obejmującego zmianę powództwa stosuje się odpowiednio art. 187, co oznacza, że strona dokonująca zmiany powództwa powinna dokładnie określić zmienione żądanie lub wskazać zmienioną podstawę faktyczną. W wypadku gdy zmiana powództwa polega na wystąpieniu z nowym roszczeniem zamiast lub obok roszczenia pierwotnego, pismo procesowe obejmujące taką zmianę musi odpowiadać wymaganiom pozwu (art. 193 § 3). Należało zatem przyjąć, że powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie zgłosiła skutecznie powództwa alternatywnego, co czyni niezasadnym zarzut naruszenia art. 47 § 2 pkt 1b k.p.c.

Niezasadnie powódka kwestionowała także rozstrzygnięcie w zakresie kosztów postępowania. Zostały one zasądzone stosownie do wyniku procesu. Niewątpliwie powódka sformułowała swoje roszczenie w sposób wygórowany, a zasądzona na jej rzecz kwota była znacznie niższa niż wysokość sformułowanego roszczenia. Wobec czego zasadnie Sąd Okręgowy ustalił koszty procesu w odniesieniu do zasądzonej kwoty, a nie tej, którą wskazała powódka w pozwie. Zupełnie niezasadne jest twierdzenie, że powódka była stroną wygrywającą w całości postępowanie przed Sądem I instancji. Zatem zarzut naruszenia art. 98 § 1 k.p.c. nie podlegał uwzględnieniu.

Nie podzielił Sąd Apelacyjny również pozostałych zarzutów apelacyjnych powódki i pozwanej.

Na podstawie art. 160 ust. 2 w zw. z art. 260 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej z dniem 2 grudnia 2016r. Izba Skarbowa w S. stała się Izbą Administracji Skarbowej w S., stąd zmiana oznaczenia strony pozwanej na etapie postępowania apelacyjnego.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił obie apelacje jako niezasadne.

O kosztach postępowania Sąd Apelacyjny orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z art. 100 zd. 1 k.p.c. w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Na koszty postępowania poniesione przez powódkę złożyła się opłata od apelacji w kwocie 6556 zł oraz wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 5400 zł. Natomiast na koszty postępowania poniesione przez pozwaną złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 5400 zł. Wynagrodzenie pełnomocników ustalono w oparciu o stawki wskazane w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804). Powódka wygrała postępowanie apelacyjne w 11%, wobec czego winna dostać zwrot kosztów postępowania w kwocie 1315 zł. Natomiast pozwana wygrała postępowanie w 89%, wobec czego winna dostać zwrot kosztów postępowania od strony przeciwnej w wysokości 4806 zł. Sąd Apelacyjny wobec powyższego pomniejszył wysokość przyznanych pozwanej kosztów postępowania o wysokość kosztów należnych powódce, wobec czego zasądził na rzecz strony pozwanej kwotę 3491 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Jolanta Hawryszko SSA Barbara Białecka SSO del. Gabriela Horodnicka

- Stelmaszczuk