

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 stycznia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca:	SSO Monika Miller-Młyńska
Ławnicy:	Maria Nowicka, Magdalena Stwora-Balik
Protokolant:	Michał Maśnik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 stycznia 2016 r. w S.

sprawy z powództwa T. Ł. (1)

przeciwko Izbie Skarbowej w S.

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu

I. zasądza od Izby Skarbowej w S. na rzecz T. Ł. (1) tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu kwotę 16.917,72 zł (szesnastu tysięcy dziewięciuset siedemnastu złotych i siedemdziesięciu dwóch groszy);

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

III. zasądza od Izby Skarbowej w S. na rzecz T. Ł. (1) kwotę 2.646 zł (dwóch tysięcy sześciuset czterdziestu sześciu złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nadaje wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.639,24 zł (pięciu tysięcy sześciuset trzydziestu dziewięciu złotych i dwudziestu czterech groszy).

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 marca 2015 roku, wniesionym przeciwko Trzeciemu Urzędowi Skarbowemu w S., powódka T. Ł. (1) wniosła o zasądzenie:

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 w 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 powołaniem się na wymienione wyżej przyczyny naruszył przepisy art. 18^{3a} i art. 18^{3b} k.p. co skutkuje zaistnieniem prawa do odszkodowania (art. 18^{3d} k.p.).

Powódka zwróciła ponadto uwagę na fakt, że pozwany już 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.

Pozwana Izba Skarbowa w S. (która z mocy prawa wstąpiła do procesu miejsce III Urzędu Skarbowego w S. - z mocy przepisu art. 5 ust. 7b ustawy z dnia 21.06.1996r. o urzędach i izbach skarbowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 578 ze zm.) w brzmieniu nadanym z dniem 1.04.2015 r. przez art. 2 ustawy z dnia 15.01.2015 r. o zmianie ustawy o Służbie Celnej, ustawy o urzędach i izbach skarbowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 211)) wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana 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. 18^{3d} 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 uporczywego 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.

Odnosnie 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 zależna jest od obecności pracownika w pracy, brak jest możliwości przyjęcia z góry wysokości tego wynagrodzenia.

Wreszcie, zwrócono 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. 18^{3d} oraz art. 18^{3e} 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. 18^{3e} k.p. Dodał, że kwota wypłaconej odprawy emerytalnej nie może być surogatem odszkodowania.

Strona pozwana podtrzymała swoje stanowisko, wnosząc o oddalenie powództwa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

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.

Niesporne.

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.

Wypowiedzenie miało następujące brzmienie:

„Przyczyną wypowiedzenia jest utrata nieposzlakowanej opinii w wyniku utraty do Pani zaufania jako pracownika aparatu skarbowego będącego urzędnikiem służby cywilnej (art. 71 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.). Z treści ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.), zarządzenia nr 114 Prezesa Rady Ministrów z dnia 11 października 2002r. w sprawie ustanowienia Kodeksu Etyki Służby Cywilnej (M.P. Nr 46, poz.683) oraz Zarządzenia Nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej (M.P. Nr 93 poz. 953) wynika, że od pracowników korpusu służby cywilnej wymaga się wyższych standardów postępowania niż od pracowników zatrudnionych w innym sektorze.

Do obowiązków członka korpusu służby cywilnej należy, stosownie do art. 76 ust. 1 pkt 1 i 7 ustawy o służbie cywilnej, przestrzeganie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa, godne zachowywanie się w służbie oraz poza nią.

Członek korpusu służby cywilnej działa tak, aby jego działania mogły być wzorem praworządności i prowadziły do pogłębienia zaufania obywateli do państwa i jego organów oraz, aby swoim postępowaniem dawał świadectwo o Rzeczypospolitej Polskiej i jej organach oraz współtworzył wizerunek służby cywilnej (§1 pkt 1 i 3 Kodeksu Etyki Służby Cywilnej).

Zgodnie z § 1 pkt 1 i 6 Zarządzenia Nr 70 Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej, członek korpusu służby cywilnej przy wykonywaniu zadań kieruje się wynikającymi z przepisów prawa zasadami służby cywilnej, którymi w szczególności są zasada legalizmu, praworządności i pogłębiania zaufania obywateli do organów administracji publicznej (§1 pkt 1) oraz zasada profesjonalizmu (§1 pkt 6). Przestrzegając zasady legalizmu, praworządności i pogłębiania zaufania obywateli do organów administracji publicznej, członek korpusu służby cywilnej w szczególności przy realizacji zadań na swoim stanowisku pracy przestrzega prawa oraz swoją postawą i działaniem przyczynia się do realizacji zasady państwa prawnego (§ 2 pkt 1 i 2 Zarządzenia).

Przestrzegając zasady profesjonalizmu, członek korpusu służby cywilnej przez swoją postawę dba o wizerunek służby cywilnej (§ 7 pkt 10).

Zatem osoby zatrudnione w sektorze finansów publicznych powinny charakteryzować się najwyższymi standardami postępowania albowiem stanowią one gwarancję zapewnienia właściwego wykonywania zadań stawianych przed organami podatkowymi, a tym samym dla tworzenia właściwego wizerunku tych organów. Właściwy wizerunek

aparatu skarbowego zapewnia legitymizację władzy publicznej, a tym samym aprobatę i szacunek dla działań podejmowanych przez państwo. Ponadto od członka korpusu służby cywilnej wymaga się by posiadał on pewne predyspozycje charakterologiczne zapewniające wiarygodność podejmowanych decyzji, działań czy rozstrzygnięć.

Przyczyny utraty nieposzlakowanej opinii przez Panią przedstawiają się następująco: Pismem z dnia 02.11.2009r. zwróciła się Pani do Naczelnika tut. (...) o wyłączenie z kontroli u podatnika zamieszkałego w S. przy ul. (...). Przedmiotowy wniosek uzasadniła Pani miejscem zamieszkania przy tej samej ulicy. Według aplikacji P. w dniu 02.11.2009 r. zamieszkiwała Pani w W. przy ul. (...). Dnia 23.11.2009 r. złożyła Pani w Urzędzie Skarbowym w Ś. zgłoszenie aktualizacyjne NIP-3, w którym wskazała Pani miejsce zamieszkania od dnia 23.10.2009 r. Ś., ul. (...). Powyższe wskazuje, iż podała Pani niezgodne ze stanem faktycznym miejsce zamieszkania albo w piśmie z dnia 02.11.2009 r. albo w zgłoszeniu aktualizacyjnym NIP-3, złożonym w Urzędzie Skarbowym w Ś., w dniu 23.11.2009 r. Pismem z dnia 26.01.2010 r. poinformowała Pani Trzeci Urząd Skarbowy w S. jako płatnika, iż zamieszkuje w S. przy ul. (...) I i właściwym urzędem dla Pani rocznego rozliczenia jest Naczelnik Trzeciego Urzędu Skarbowego w S.. Natomiast według aplikacji P. w tym okresie zamieszkiwała Pani w Ś. przy ul. (...). Dopiero na wezwanie tut. organu dotyczącego faktycznego miejsca zamieszkania w dniu 27.04.2010 r. złożyła Pani zgłoszenie aktualizacyjne NIP-3 wskazując, iż od dnia 31.12.2009 r. miejscem Pani zamieszkania jest S. ul. (...) I. Od dnia 27.01.2010 r. zmienia Pani adres zamieszkania na Ś., ul. (...), co potwierdzone zostało złożeniem zgłoszenia aktualizacyjnego z dnia 02.02.2010 r. w Urzędzie Skarbowym w Ś.. Adres zamieszkania w S. przy ul. (...) I zgłosiła Pani w okresie od 31.12.2009 r. do 26.01.2010 r.

Z akt osobowych wynika, że wskazuje Pani od 01 stycznia 1999 r. i nadal miejsce zamieszkania S. ul. (...) I, a co za tym - z takim adresem została Pani zgłoszona do ubezpieczenia społecznego oraz określono właściwość jako płatnika - Trzeci Urząd Skarbowy w S.. W związku z tym podawanie przez Panią innych adresów zamieszkania organowi podatkowemu: W. ul. (...), Ś. ul. (...) dowodzi, że podaje Pani nieprawdę. Tym samym wprowadza Pani w błąd pracodawcę (i/lub organ podatkowy oraz zakład ubezpieczeń społecznych) co do miejsca swojego zamieszkania. Ma to istotny wpływ na realizację przez pracodawcę funkcji płatnika podatku dochodowego od osób fizycznych. Wskazywanie odmiennych miejsc zamieszkania w tym samym czasie pracodawcy, płatnikowi i organowi podatkowemu nie tylko nie jest zgodne ze stanem faktycznym, sprzeczne z wszelkimi zasadami współżycia społecznego, ale naraża urząd skarbowy na działanie niezgodne z właściwością miejscową, co jest z kolei niezgodne z prawem podatkowym.

W sensie obiektywnym utraciła Pani wiarygodność jako pracownik urzędu skarbowego, tym bardziej - zatrudniony w komórce kontroli podatkowej, który realizując obowiązki służbowe musi wykazać się wiedzą i umiejętnością z zakresu prawidłowego określania właściwości miejscowej podatnika. Zobowiązana jest Pani do wykonywania swoich zadań rzetelnie. Czyli być wzorem praworządności tak by Pani zachowanie prowadziło do pogłębiania zaufania obywateli do państwa i jego organów.

Nieposzlakowaną opinię należy utożsamiać z daniem rękojmi, a w przypadku służb podatkowych o dawaniu rękojmi świadczą kryteria, które wskazują, że wymagając od podatnika właściwego i rzetelnego wskazywania właściwości miejscowej, a tym samym prawidłowego wykonywania obowiązku podatkowego, pracownik organu podatkowego powinien zachowywać się w ten sam sposób w kontaktach z organami podatkowymi. Nie może natomiast w sposób uporczywy i świadomy unikać podania właściwego miejsca zamieszkania, podawać różne dane adresowe w zależności, czy organ występuje w roli pracodawcy, czy organu podatkowego. Takie działanie powoduje utratę przez Panią nieposzlakowanej opinii jako pracownika wypełniającego obowiązek przestrzegania przepisów prawa oraz stawia Naczelnika Trzeciego Urzędu Skarbowego w S. w złym świetle w stosunku do innych organów i osób trzecich, co do faktu, że wymagając przestrzegania przepisów przez podatników, nie udaje mu się wpłynąć na swojego pracownika, co do rzetelnego informowania organów podatkowych o swoim miejscu zamieszkania.

Trudno Pani postępowaniu przypisać przestrzeganie zasady praworządności i dać wiarę, że potrafi i zechce Pani w sposób rzetelny realizować swoje obowiązki, skoro mimo zapewnień nie doprowadziła Pani do wyjaśnienia swoich adresów zamieszkania w sposób rzetelny i zgodny ze stanem faktycznym. Rzetelne wykonywanie obowiązków oznacza bowiem wypełnianie ich w sposób należyty, słowny, solidny, sumienny, godny zaufania (por. Słownik Języka Polskiego

PWN, s. 729). Sama zasada rzetelności funkcjonowania służby znajduje dookreślenie przede wszystkim w rozdziale ustawy określającym obowiązki członka korpusu służby cywilnej a w szczególności wynika ona z treści art. 76 ustawy o służbie cywilnej. Na mocy której jest Pani zobowiązana do przestrzegania innych przepisów prawa, zachowywać się godnie w służbie i poza nią. Pani postępowanie ma negatywne przełożenie na postrzeganie całego urzędu.

Nadto nadużyła Pani mojego zaufania, gdyż mimo zobowiązania Pani do zmiany swojego postępowania w zakresie podawania faktycznych, wiarygodnych i ujednoczonych danych nie uczyniła Pani tego. Tym samym nie wypełniła Pani obowiązku nałożonego na każdego członka korpusu służby cywilnej przepisem art. 77 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, tj. obowiązku wykonywania poleceń służbowych przełożonego. Jest to nadużycie zaufania jakim Panią obdarzyłam. Pani zachowanie jest obiektywnie ocenione jako naganne, zwłaszcza, że opisane działanie w zakresie niepodawania wiarygodnych danych cechuje uporczywość.

Ponadto nie jest to jedyne Pani działanie, które cechuje uporczywość, brak dobrej woli we współpracy wewnątrz (...), a nawet pieniactwo. Jako przykład podam, że co roku wszyscy pracownicy uprawnieni do nabycia praw emerytalnych są pytani przez pracownika zajmującego się sprawami kadrowymi o zamiar odejścia na emeryturę. Wszyscy zapytywani, oprócz Pani, nie widzą problemu w odpowiedzi na zadane pytanie. Natomiast co roku Pani uporzyciwie odbiera powyższe jako zamach na Pani osobę, zamiast uznać takie zapytanie jako normę. Pani pieniactwo doprowadziło do tego, że pracownik kadr stara się unikać konieczności ponawiania w stosunku do Pani zapytania o zamiar przejścia na emeryturę.

Poza tym co roku od trzech lat, 28 grudnia, na trzy dni przed upływem okresu przedawnienia, występuje Pani w stosunku do pracodawcy z roszczeniem odszkodowawczym z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu. Mimo, że mogłaby Pani wystąpić z przedmiotowymi roszczeniami w jednym pozwie, nie czyni Pani tego czerpiąc satysfakcję ze swojego uporzycywego działania, któremu nie sposób nie przypisać cechy złośliwości i pieniactwa.

Uporzyciwie nie zachowuje Pani norm grzecznościowych oraz nie przestrzega Pani zasad współzycia społecznego wobec przełożonych wyższego szczebla i współpracowników, również czerpiąc z tego satysfakcję.

Powyższe pozwala ocenić, że w swoich działaniach kieruje się Pani przede wszystkim uporzycywą złośliwością, pieniactwem i własnym egoizmem, zamiast przejawiać dobrą wolę w dbałości o dobro zakładu pracy.

To wszystko powoduje, że utraciła Pani nieposzlakowaną opinię pracownika charakteryzującego się najwyższymi standardami postępowania.”

Wypowiedzenie zostało podpisane przez Naczelnik Trzeciego Urzędu Skarbowego w S., G. P..

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 powodką z dniem 30 czerwca 2012 r. stosunek pracy na podstawie mianowania - akt mianowania z dnia 21 listopada 2011 roku (umowa o pracę na czas nieokreślony przekształcona w stosunek pracy na podstawie mianowania zgodnie z art. 48 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.).

W pozostałym zakresie brzmienie oświadczenia było identyczne z oświadczeniem pracodawcy z dnia 22 marca 2012 roku.

Niesporne, a nadto dowody: wypowiedzenia – k. 141-143, 173-177, 238-240, 329-333 w aktach sprawy Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie, sygn. akt IX P 498/12.

Powódka odwołała się od powyższych wypowiedzeń stosunku pracy do sądu.

W wyroku z dnia 28 czerwca 2013 roku (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 tego orzeczenia Sąd Rejonowy uznał, 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. 18^{3e} § 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.

Prawidłowość powyższego rozstrzygnięcia 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.

Niesporne, a nadto dowody: dokumentacja w aktach sprawy Sądu Rejonowego w Szczecinie, sygn. akt IX P 498/12: wyrok Sądu Rejonowego z 28.06.2012 r. wraz z uzasadnieniem – k. 487, 494-502v, wyrok Sądu Okręgowego z 7.02.2014 r. wraz z uzasadnieniem - k. 571, 575-592.

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 dokonaniem wypowiedzeniem.

T. Ł. (1) wróciła do pracy u pozwanego z dniem 10 lutego 2014 roku.

Niesporne.

W 2007 r. T. Ł. (1) nabyła uprawnienia do wcześniejszej emerytury. W dniu 21 marca 2012 r. powódka ukończyła 60 lat. W marcu 2012 r. powódka złożyła w ZUS Oddziale w S. wniosek o emeryturę.

Decyzją z dnia 28 marca 2012 r. organ rentowy przyznał powódce prawo do emerytury. Wypłatę świadczenia zawieszono z uwagi na kontynuowanie przez T. Ł. zatrudnienia.

Niesporne, a nadto dowody – dokumenty w aktach ZUS O/S. dot. T. Ł.:

- wniosek o emeryturę – k. 1-2 plik I;
- decyzja z 28.03.2012 r. – k. 23 plik I.

W okresie od 1 lipca 2012 r. do 28 lutego 2014 r. T. Ł. (1) pobierała z ZUS O/S. emeryturę w wysokości wynoszącej kolejno: po 4189,83 zł miesięcznie (w okresie lipiec 2012 r.- luty 2013 r.) i po 4.357,42 zł miesięcznie (w okresie marzec 2013 r. – luty 2014r.)

Niesporne, a nadto dowody:

- pismo ZUS z 6.11.2015 r. – k. 93;
- dokumentacja w aktach emerytalnych ZUS O/S. dot. T. Ł..

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.

Niesporne, a nadto: dokumentacja w aktach sprawy Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie, sygn. akt IX P 498/12: odpowiedź na pozew – k. 33v-34; protokół przesłuchania G. P. – k. 472, protokół z przesłuchania świadka M. J. k. 474- 474v.

W czasie wcześniejszego zatrudnienia powódki w III Urzędzie Skarbowym w S., pracodawca - pismem z dnia 20 lipca 2006 roku, powołując się na dyspozycję art. 42 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1b ustawy z dnia 16 września 1982 roku o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. nr 31, poz. 214, ze zm.) - wypowiedział T. Ł. warunki umowy o pracę zawartej w dniu 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 D. Kontroli Podatkowej KP 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.

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 uznał, że doszło do skutecznego odwołania oświadczenia pracodawcy w postaci wypowiedzenia zmieniającego z dnia 20.07.2006 r.

Dowody:

- dokumentacja w aktach sprawy Sądu Rejonowego w Szczecinie, sygn. akt IX P 838/06: pozew z dnia 27.07.2006 r. – k. 123-125, wyrok Sądu Rejonowego z dnia 19.09.2007 r. – k. 236-244;

- wypowiedzenie zmieniające z 20.07.2006 r. – k. 193 w aktach sprawy Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie, sygn. akt IX P 498/12.

Pismem datowanym na 12 września 2006 roku, powołując się na dyspozycję art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych w zw. z art. 138 ust. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 roku o służbie cywilnej, pozwany z dniem 1 października 2006 roku przeniósł powódkę do pracy w D. Kontroli Podatkowej, 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 z dniem 1 sierpnia 2006 roku i spowodowała likwidację komórki organizacyjnej, którą powódka kierowała, a tym samym likwidację stanowiska pracy, które powódka 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 1.04.2007 r. do 31.12.2007 r. Sprawa toczyła się ostatecznie w Sądzie Rejonowym Szczecin-C. w S. 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 12.09.2006 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. Wyrokiem z dnia 3 czerwca 2009 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy w sprawie o sygn. akt VI Pa 68/09 oddalił apelację powódki.

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.

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 - wobec treści wyroku sądu - zależała restytucja stosunku pracy na warunkach sprzed przeniesienia. Nie próbowała także egzekwować orzeczenia przywracającego ją na stanowisko kierownika

Dowody:

- dokumentacja w aktach sprawy Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie, sygn. akt IX P 326/09: wyrok Sądu Najwyższego z 19.04.2010 r. – k. 148-161; wyrok Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z 6.01.2009 r. – k. 161-181; wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 3.06.2009 r. – k. 220-235;

- dokumentacja z akt sprawy Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie, sygn. akt IXP 88/12: protokół rozprawy z dnia 21.06.2012 r. w sprawie IXP 88/12 – k. 274-278, protokół z rozprawy w dniu 7.11.2012r. – k. 281-289.

T. Ł. (1) od 2009 r. co roku składała w Sądzie Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozew przeciwko Trzeciemu Urzędowi Skarbowemu w S. o zasądzenie na swoją rzecz wyrównania wynagrodzenia w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu za kolejne lata.

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 12.06.2015 r. złożył skargę kasacyjną, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. Do dnia zamknięcia rozprawy w niniejszej sprawie skarga nie została rozpoznana.

Niesporne, a nadto dowody: dokumentacja z akt sprawy Sądu Okręgowego w Szczecinie, sygn. akt VI Pa 41/14: skarga kasacyjna z 12.06.2015 r. – k. 182-207.

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 zasądzenie 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.

Niesporne, a nadto dowody: dokumentacja ze sprawy IX P 7/11: koperta k. 107: pozew z 30.12.2010 r., odpowiedź na pozew z 24.01.2011 r., postanowienie sądu z dnia 3.03.2011 r., postanowienie sądu z dnia 24.06.2015 r., pismo procesowe powódki z dnia 4.08.2015 r.

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.

Niesporne, a nadto dowody: dokumentacja z akt sprawy Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie, sygn. akt IX P 88/12: pozew z 30.12.2011 r. – k. 245-253, odpowiedź na pozew z 13.02.2011 r. – k. 257-259, pismo procesowe pozwanego z 28.05.2012 r. – k. 271-272, protokół rozprawy z dnia 21.06.2012 r. – k. 274-278, postanowienie z dnia 27.03.2013 r. – k. 294.

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.

Niesporne.

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.

Niesporne, a nadto dowody: dokumentacja z akt sprawy Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie, sygn. akt IX P 1/14: pozew z 30.12.2014 r. – k. 126-145.

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 wysługę 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 wysługę 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.

Dowody:

- kartoteka wynagrodzeń za okres od 01-12.2011 r. – k. 28-30;
- zestawienie wynagrodzeń za 2011 r. – k. 31-33;
- zestawienie wynagrodzeń za 2012 r. – k. 34-35;
- kartoteka wynagrodzeń za 2012 r. – k. 36-37;
- wyliczenie wynagrodzenia przez pozwanego – k. 102;
- karta wynagrodzeń za 2014 r. – k. 114;
- pismo w sprawie dodatku kontrolerskiego za 2012 r. – k. 260.

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.

Niesporne.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się co do zasady trafne.

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu uregulowany w art. 11³ k.p. Z zasady tej wynika, że jakkolwiek 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. Pod określeniem dyskryminacja rozumieć należy przy tym wszelkie ujemnie zabarwione akty różnicowania pracowników przez pracodawcę, mające na celu gorsze traktowanie określonych grup społecznych lub jednostek ze względu na cechy nie pozostające w rzeczowym związku z wykonywaną pracą (za: A.M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2006, s. 50).

Ponadto, zgodnie z treścią art. 11¹ k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Obowiązek poszanowania godności oraz innych dóbr osobistych pracownika jest także jedną z zasad prawa pracy, co oznacza, że pracodawca jest w szczególności sposobem obowiązany kształtować stosunek pracy w poszanowaniu tej zasady.

Szczegółowe rozwinięcie tych zasad przewidują przepisy rozdziału IIa Działu pierwszego Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w tym : 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. Wg § 2 tego artykułu równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 przy czym katalog tych przyczyn nie został ujęty w sposób zamknięty.

Zgodnie natomiast z § 5 pkt 2 artykułu 18^{3a} k.p. przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie). Jednocześnie, zgodnie z treścią art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. W myśl § 4, 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.

W świetle normy art. 18^{3b} § 1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, za pewnymi określonymi wyjątkami, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest m.in. rozwiązanie stosunku pracy. Przepis ten reguluje rozkład ciężaru dowodowego w sprawach o naruszenie zasad równego traktowania. W myśl wykładni literalnej, to pracodawca powinien wykazać, że nie dyskryminuje pracownika w zatrudnieniu. Należy jednak zgodzić się z wykładnią przyjmowaną przez Sąd Najwyższy, iż w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18^{3b} § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007r., sygn. II PK 180/06).

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} k.p.).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie uznał, 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. Sąd w tym zakresie 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.

Zgodnie z przywołanym już wyżej przepisem art. 18^{3e} § 1 k.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. 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 jakiejkolwiek 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 przy tym dla zasady odpowiedzialności pozwanego był fakt, iż 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 było to, że treść wręzonego powódce wypowiedzenia miała w końcowej części jednoznacznie poniżający i upokarzający powódkę charakter. W dokumencie wypowiedzenia, odnosząc się do odmowy udzielenia przez T. Ł. odpowiedzi na pytania o plany emerytalne, pracodawca wskazał, że jest to kolejne działanie powódki (poza niewskazaniem adresu zamieszkania), które cechuje „uporczywość, brak dobrej woli we współpracy wewnątrz (...), a nawet pieniactwo”. Natomiast odnośnie do faktu występowania przez powódkę co roku od trzech lat, 28 grudnia, na trzy dni przed upływem okresu przedawnienia z roszczeniem odszkodowawczym z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu wskazano, że powódka, mimo że mogłaby wystąpić z przedmiotowymi roszczeniami w jednym pozwie, nie czyni tego „tego czerpiąc satysfakcję ze swojego uporczywego działania, któremu nie sposób nie przypisać cechy złośliwości i pieniactwa (...) Powyższe pozwala ocenić, że w swoich działaniach kieruje się Pani przede wszystkim uporczywą złośliwością, pieniactwem i własnym egoizmem, zamiast przejawiać dobrą wolę w dbałości o dobro zakładu pracy”.

Zdaniem sądu użyte wyżej sformułowania mają wydźwięk 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 tym – jak się okazało – nieuzasadniony sposób.

W tym miejscu wymaga podkreślenia, 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 wyrażonej w art. 11³ k.p. 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). Należy zważyć, że każdy przejaw dyskryminacji stanowi naruszenie godności, a godność to szczególna wartość człowieka, jako osoby pozostającej w relacjach interpersonalnych.

W ocenie sądu pismo rozwiązujące stosunek pracy zawierało zwroty oczywiście naruszające godność lub inne dobra osobiste, zawierało bowiem zwroty znieważające, obraźliwe, oczywiście nieprawdziwe, poniżające, ośmieszające i upokarzające pracownika. Poza sporem jest 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.

W tej sytuacji sąd uznał, że pracodawca dopuścił się także naruszenia przepisu art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p., a ponadto art. 18^{3a} § 5 pkt 1 k.p. – 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 uprzejmości, braku dobrej woli we współpracy wewnątrz urzędu oraz pieniactwa.

W konsekwencji sąd 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 (punkty I i II sentencji wyroku).

Zgodnie 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, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Przepis ten nie określa więc górnej granicy odszkodowania zasądzanego 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. 18^{3d} k.p. w ocenie sądu orzekającego w niniejszej sprawie nie jest rekompensowanie szkód tego rodzaju, zwłaszcza gdy powódka mogła zminimalizować je w inny sposób.

W tym miejscu trzeba bowiem zauważyć, 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 skutek zaniechania T. Ł. to nie nastąpiło. Niemożliwym było przy tym orzeczenie o tym żądaniu jako żądaniu ewentualnym, zgodnie ze złożonym przez pełnomocnika powódki na rozprawie wnioskiem, a to z dwóch przyczyn.

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).

Po drugie, 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.

Wreszcie na wysokość odszkodowania miał wpływ 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, mając na uwadze to, że w sprawach tego rodzaju istnieje spore pole do zastosowania tzw. uznania sędziowskiego, sąd 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.

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 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 (którymi stosownie do treści art. 365 § 1, ale także 366 k.p.c. sąd orzekający obecnie jest związany) 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 emerytalnym. 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.) prawodawca 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, jak wynika ze zgodnych w tym zakresie oświadczeń stron, pozwany w latach 2012-2014 zatrudniał osoby pobierające emeryturę i nie zmniejszał im wysokości wynagrodzeń właśnie z tego powodu.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie sąd 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 (okoliczności faktyczne były w większości niesporne).

Na rozprawie w dniu 7.01.2015 sąd 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 w niniejszej sprawie. 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. Sąd uznał przy tym T. Ł. (1) za stronę wygrywającą proces w całości, gdyż co do zasady to jej stanowisko zostało uznane za trafne, a jedynie wysokość zasądzonej na jej rzecz kwoty została znacznie obniżona (określenie wysokości odszkodowania zależało od oceny sądu).

Ustalając wysokość należnych powódce kosztów procesu sąd odnosił się jednak do faktycznie zasądzonej na rzecz T. Ł. kwoty, nie zaś do kwoty żądanej przez nią w pozwie. Na koszty procesu złożyło się więc w tym przypadku wynagrodzenie pełnomocnika powódki będącego radcą prawnym, ustalone na kwotę 1800 złotych, stosownie do treści § 11 ust.1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 obowiązującego w dacie wytoczenia pozwu 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 jest w ocenie sądu podstaw do obciążania pozwanego obowiązkiem zwrotu powódce całości uiszczonej przez niej opłaty od pozwu, skoro była ona bezpośrednio związana z określoną przez samą powódkę wysokością dochodzonego odszkodowania, a sąd uznał roszczenie powódki w tym zakresie (co do wysokości należnego świadczenia) za nieuzasadnione.

Z uwagi na powyższe w punkcie III sentencji zasądzono więc na rzecz powódki od pozwanej kwotę 2646 złotych.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w punkcie I do kwoty 5639,24 zł, stanowiącej wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika (pkt IV).