

UZASADNIENIE

Powódka G. W. domagała się w niniejszym postępowaniu zasądzenia od pozwanego Skarbu Państwa reprezentowanego przez Dyrektora I. Administracji Skarbowej w S. kwoty 50 000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na wiek wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty. Wskazała, że do 31 sierpnia 2017 r. była funkcjonariuszem celnym i do 31 maja 2017 r. nie otrzymała propozycji służby przez co jej stosunek służby wygasł z mocy prawa. Nierównego potraktowania jej w stosunku do innych funkcjonariuszy celnych upatrywała w nieprzedstawieniu jej przez pozwanego propozycji dalszej służby z uwagi na osiągnięcie wieku 62 lat oraz uzyskania prawa do emerytury. Wskazała, iż odszkodowanie ma stanowić rekompensatę za utraconą nagrodę jubileuszową w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia oraz za utratę wynagrodzenia za okres około sześciu miesięcy.

Pozwany Skarb Państwa – Dyrektor I. Administracji Skarbowej w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości podkreślając, iż przyczyną nieprzedłożenia G. W. propozycji służby były jej częste nieobecności (absencje chorobowe), skutkujące dezorganizacją pracy. Strona pozwana wniosła o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu.

W toku postępowania G. W. zaprzeczyła, aby jej nieobecności miały przełożenie na jakość jej pracy, o czym świadczą przyznawane nagrody i ocena jej pracy. Podkreśliła również, że osoby, które korzystały z długoterminowych zwolnień lekarskich jak W. J., A. S., K. C., M. T., A. P. i A. D. otrzymały propozycje dalszej służby, były to jednak osoby młodsze od powódki, co świadczy o dyskryminacji jej osoby ze względu na wiek.

Strona pozwana podniosła, iż w tej samej jednostce co G. W. pracowały jedynie trzy osoby: W. J., T. S. i K. C.. Osoby te ciężko chorowały i nie miały innego źródła dochodu, stąd nieprzedstawienie im propozycji dalszego zatrudnienia naruszałoby zasady współzycia społecznego. Jednocześnie pozwany podkreślił, że wysokość dochodzonego odszkodowania jest rażąco wygórowana i nieuzasadniona, mając na uwadze fakt, że powódka otrzymała odprawę w wysokości sześciomiesięcznego uposażenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

G. W., będąca magistrem administracji, rozpoczęła służbę w administracji celnej 12 maja 1980 r. i pełniła ją przez kolejne 37 lat, tj. do 31 sierpnia 2017 r. W tym okresie zajmowała kolejno następujące stanowiska: kontrolera celnego, starszego kontrolera celnego, inspektora celnego, eksperta celnego, naczelnika oddziału celnego i zastępcy naczelnika urzędu celnego. Po 1 maja 2004 r. przyjęła obowiązki kierownika referatu akcyzy w Urzędzie Celnym w S.. Następnie wykonywała służbę w Wydziale Akcyzy i Gier Izby Celnej w S., a od czerwca 2016 r. do 28 lutego 2017 r. – w Centrum Organu Wierzyciela Izby Celnej w S.. Z dniem 1 marca 2017 r. wyznaczono jej miejsce pełnienia służby w Pierwszym D. Organu Wierzyciela Trzeciego Urzędu Skarbowego w S., gdzie zajmowała stanowisko eksperta Służby Celnej mając stopień służbowy komisarza celnego.

Niesporne

W ostatnim okresie służby, tj. od 1 stycznia 2001 r. do 31 sierpnia 2017 r. przełożeni oceniali jej wiedzę i umiejętności zawodowe jako dobre bądź bardzo dobre. W ostatniej ocenie okresowej wystawionej 20 lutego 2017 r. wskazano, że poziom kompetencji G. W. na zajmowanym stanowisku służbowym jest wyższy od wymaganego.

W okresie służby otrzymywała nagrody i podziękowania składane z okazji kolejnych jubileuszów służby. W okresie od 1 marca 2017 r. do 31 sierpnia 2017 r. otrzymała dwie nagrody kwartalne.

Przez cały okres służby uczestniczyła w kilkudziesięciu szkoleniach zawodowych, w tym w okresie od 2003 r. do 2016 r. – w 46. W 2011 r. ukończyła szkolenie specjalistyczne do mianowania na pierwszy stopień w korpusie oficerów młodszych Służby Celnej.

Niesporne, a nadto: arkusze ocen okresowych k. 24-40v. , pisma z podziękowaniami k. 46-48, zaświadczenia k. 49 i 53, mianowanie k. 50, wykaz ukończonych szkoleń k. 51-52v.

W związku z planowaną reorganizacją i konsolidacją Administracji Skarbowej został powołany zespół złożony z przedstawicieli komisji związków zawodowych oraz S. J. ze strony pracodawcy celem dokonania oceny w przedmiocie celowości przedstawienia funkcjonariuszom propozycji dalszej służby bądź zatrudnienia. Nie było określonego limitu osób, o które pracodawca musiał zredukować zatrudnienie.

W trakcie prac tego zespołu została zatwierdzona lista osób, które miały nie otrzymać pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. Miały to być m.in. osoby, które posiadają uprawnienia emerytalne i pracownicy, którzy je nabędą do 31 sierpnia 2017 r., bo – z uwagi na posiadane przez nich zabezpieczenie finansowe – będzie to dla nich mniej dotkliwe, niż dla pracowników, którzy takiego zabezpieczenia nie posiadają. Na tej liście znajdowała się G. W.. Nie były wobec niej stosowane kryteria dotyczące kwalifikacji, przebiegu dotychczasowej służby, a także dotychczasowego miejsca zamieszkania ani nie były brane pod uwagę kwestie jej nieobecności. Decyzja o nieprzedstawieniu G. W. propozycji służby nie była konsultowana z jej ówczesną przełożoną M. B. .

Dowód: przesłuchanie S. J. w charakterze strony k. 140-142, zeznania świadka G. S. k. 171-174, częściowo zeznania świadka M. B. k. 137- 139.

W maju 2017 r. G. W. miała 62 lata i prawo do emerytury, z którego korzystała od czerwca 2012 r. jako funkcjonariusz celny pełniący służbę w szczególnym charakterze.

Niesporne

Wobec nieotrzymania propozycji służby G. W., pismem z dnia 24 maja 2017 r., wezwała Dyrektora I. Administracji Skarbowej do przedłożenia jej takiej propozycji argumentując, że jej brak jest oznaką dyskryminacji jej osoby ze względu na wiek. Wskazała, że posiadane przez nią kwalifikacje, przebieg dotychczasowej służby i dotychczasowe miejsce zamieszkania powinny prowadzić do przedstawienia jej takiej propozycji.

W pismach od Dyrektora I. Administracji Skarbowej w S. wskazano G. W., że z dniem 31 sierpnia 2017 r. nastąpi wygaśnięcie jej stosunku służbowego, w związku z którym przysługuje jej odprawa w wysokości sześciomiesięcznego uposażenia. Jednocześnie podano, że dyrektor nie jest zobowiązany do przedłożenia każdemu dalszej propozycji pracy, ani do uzasadniania decyzji o jej nieprzedstawieniu, a nowy zasób kadrowy tworzy w taki sposób, by zagwarantować najefektywniejszą i najsukuteczniejszą realizację nałożonych na Izbę Administracji Skarbowej zadań. Jednocześnie Dyrektor I. Administracji Skarbowej podał, że w związku z powyższym podjął decyzję o nieprzedstawianiu G. W. propozycji dalszego zatrudnienia.

Nie uwzględniono również wniosku funkcjonariuszki o zmianę terminu wygaśnięcia jej stosunku służby celem uzyskania nagrody jubileuszowej za 40 lat służby w wysokości 300% miesięcznego wynagrodzenia, do której prawo G. W. nabyłaby 21 października 2017 r.

Dowód: pismo z dnia 24.05.2017r. k. 21-21v., pismo z dnia 20.06.2017r. k. 20, pismo z dnia 13.07.2017r. k. 19, pismo z dnia 19.07.2017r. k. 18-18v., pismo z dnia 9 sierpnia 2017r. k. 17, przesłuchanie G. W. w charakterze strony k. 139-140.

G. W. była nieobecna w miejscu pracy z uwagi na niezdolność do jej wykonywania odpowiednio:

- w 2015 r. – 31 dni roboczych,

- w 2016 r. – 18 dni roboczych,

- w 2017 r. – 37 dni roboczych.

Dowód: zestawienie nieobecności k. 109.

Zatrudniony w tym samym referacie co G. W. W. J. był nieobecny w miejscu pracy z uwagi na niezdolność do jej wykonywania odpowiednio:

- w 2015 r. – 51 dni roboczych,

- w 2016 r. – 18 dni roboczych,

- w 2017 r. – 21 dni roboczych.

W. J. otrzymał propozycję dalszego zatrudnienia. W maju 2017 r. nie posiadał innego źródła utrzymania.

Dowód: zestawienie nieobecności k. 153, pismo z dnia 14.02.2020 r. k. 108, zeznania świadka M. B. k. 137-139.

Zatrudniona w tym samym referacie co G. W. K. C. była nieobecna w miejscu pracy z uwagi na niezdolność do jej wykonywania odpowiednio:

- w 2015 r. – 10 dni roboczych,

- w 2016 r. – 3 dni robocze,

- w 2017 r. – 75 dni roboczych.

K. C. otrzymała propozycję dalszego zatrudnienia. W maju 2017 r. nie posiadała innego źródła utrzymania.

Dowód: zestawienie nieobecności k. 152, pismo z dnia 14.02.2020 r. k. 108, zeznania świadka M. B. k. 137-139.

Zatrudniona w tym samym referacie co G. T. A. S. była nieobecna w miejscu pracy z uwagi na niezdolność do jej wykonywania odpowiednio:

- w 2015 r. – 40 dni roboczych,

- w 2016 r. – 132 dni roboczych,

- w 2017 r. – 176 dni roboczych.

T. S. pozostała w zatrudnieniu do 26 października 2019 r. W maju 2017 r. nie posiadała innego źródła utrzymania.

Dowód: zestawienie nieobecności k.151-151v. , pismo z dnia 14.02.2020 r. k. 108, zeznania świadka M. B. k. 137- 139.

Nieobecność każdego pracownika dezorganizowała pracę referatu.

Dowód: zeznania świadka M. B. k. 137-139

B. C. była nieobecna z uwagi na niezdolność do pracy odpowiednio:

- w 2015 r. – 177 dni roboczych,

- w 2016 r. – 21 dni roboczych korzystając z urlopu zdrowotnego,

- w 2017 r. – 52 dni robocze.

B. C. otrzymała propozycję dalszego zatrudnienia.

Dowód: zestawienie nieobecności k.149-149v. , pismo z dnia 14.02.2020 r. k. 108.

M. T. był nieobecny z uwagi na niezdolność do pracy odpowiednio:

- w 2015 r. – 11 dni roboczych,
- w 2016 r. – 27 dni roboczych,
- w 2017 r. – 3 dni robocze.

M. T. otrzymał propozycję dalszego zatrudnienia.

Dowód: zestawienie nieobecności k.154-154v. , pismo z dnia 14.02.2020 r. k. 108.

A. P. była nieobecna z uwagi na niezdolność do pracy odpowiednio:

- w 2015 r. – 110 dni roboczych,
- w 2016 r. – 93 dni roboczych,
- w 2017 r. – 121 dni roboczych.

A. P. otrzymała propozycję dalszego zatrudnienia.

Dowód: zestawienie nieobecności k.155 , pismo z dnia 14.02.2020 r. k. 108.

A. D. był nieobecny z uwagi na niezdolność do pracy odpowiednio:

- w 2015 r. – 37 dni roboczych,
- w 2016 r. – 19 dni roboczych korzystając z urlopu zdrowotnego,
- w 2017 r. – 7 dni roboczych.

A. D. otrzymał propozycje dalszego zatrudnienia.

Dowód: zestawienie nieobecności k.156-156v. , pismo z dnia 14.02.2020 r. k. 10.,

Po zakończeniu przez G. W. służby jej obowiązki zostały przekazane innym osobom z wydziału, zaś po 31 sierpnia 2017 r. rozpoczął się nabór do Organu Wierzyciela Trzeciego Urzędu Skarbowego w S..

Dowód: przesłuchanie G. W. k. 139-140, przesłuchanie w charakterze strony S. J. k. 140-142.

Gdyby G. W. otrzymała propozycję dalszego zatrudnienia, zamierzała pracować co najmniej do połowy 2018 r.

W związku z wygaśnięciem służby G. W. uzyskała sześciomiesięczną odprawę.

Wynagrodzenie G. W. za sierpień 2017 r. wyniosło 7 557,10 zł brutto.

Od 1 września 2017 r. G. W. pobierała emeryturę wysokości około 3 200-3 300 zł netto.

Dowód: przesłuchanie G. W. k. 139-140, lista płac k. 90-91.

Sąd zważył, co następuje:

Powódka, będąca byłym funkcjonariuszem, dochodziła swoich praw z tytułu naruszenia zasady równego traktowania na podstawie przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U.2020.2156 t.j.) zwanej dalej: „ustawą o równym traktowaniu”. Zgodnie z art. 1 ust. 1 tej ustawy określa ona obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek

lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie. W art. 3 ustawa o równym traktowaniu definiuje podstawowe pojęcia wchodzące w zakres znaczeniowy nierównego traktowania oraz skutków takich zachowań. Przez dyskryminację bezpośrednią rozumie się zgodnie z ustawową definicją (art. 3 pkt 1) sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. Dyskryminacją pośrednią, zgodnie z art. 3 pkt 2 ustawy o równym traktowaniu jest sytuacja, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, 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.

Ustawa o równym traktowaniu stanowi samodzielną podstawę prawną żądania naprawienia szkody za naruszenie zasady równego traktowania. Sąd Najwyższy kilkakrotnie wypowiedział się w przedmiocie dopuszczalności drogi sądowej funkcjonariuszy w sprawie o ochronę dóbr osobistych (tak w postanowieniu z dnia 9 maja 2007 r. (sygn. akt I PZP 2/07), w uchwale z 6 lutego 2014 r. (sygn. akt II PZP2/13). W wyroku z 28 maja 2013 r., wydanym w sprawie I PK 262/12, Sąd Najwyższy przyjął, że „funkcjonariusz służby celnej przed 1 stycznia 2011 r. jest chroniony przed dyskryminacją (w zakresie celu) na podstawie Konstytucji RP, dyrektywy Rady 2000/78/WE, a w zakresie środków tej ochrony na podstawie przepisów kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych”.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania. Na podstawie tej ustawy o odszkodowanie mogą się jednak ubiegać jedynie te osoby, wobec których naruszono zasadę równego traktowania ze względu na określone w ustawie przesłanki i w określonych ustawą obszarach, w tym w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej (art. 2 ust. 2 ustawy). Dochodzenie naprawienia szkody wywołanej naruszeniem tej zasady jest uproszczone w stosunku do przepisów ogólnych z Kodeksu cywilnego. Ustawodawca przewidział prostszą, względniejszą dla poszkodowanego, ścieżkę dochodzenia swoich roszczeń, w celu zapewnienia rzeczywistej równości stron, a w konsekwencji, sprawiedliwości proceduralnej poprzez wprowadzenie zasady odwróconego ciężaru dowodu. Zgodnie z art. 14 ustawy o równym traktowaniu, do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy kodeksu postępowania cywilnego. Kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia (art. 14 ustawy).

Stan faktyczny w zakresie przebiegu służby powódki, jej kwalifikacji, odbytych szkoleń, ocen okresowych, jak również liczby nieobecności w latach 2015-2017 pozostawał poza sporem. W pozostałym zakresie został on ustalony na podstawie dowodów z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków oraz stron, które to zeznania pozostawały spójne w istotnych dla rozstrzygnięcia aspektach. W poczet materiału dowodowego włączono również dowody z dokumentów, w tym przedłożone przez stronę pozwaną zestawienia nieobecności wskazanych przez powódkę osób, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała.

Powódka od samego początku procesu podnosiła, iż jedyną przyczyną, z uwagi na którą nie otrzymała propozycji dalszego zatrudnienia, była możliwość skorzystania przez nią z uprawnień emerytalnych. Twierdzenie to znalazło potwierdzenie w materiale dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. W istocie bowiem, jak wynika z szczegółowych zeznań świadka G. S. oraz przesłuchanej w charakterze pozwanej S. J., decyzja o braku przedstawienia propozycji dalszego zatrudnienia powódce motywowana była wyłącznie możliwością skorzystania z uprawnień emerytalnych.

Tymczasem w myśl art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej m.in. dyrektor izby administracji skarbowej składa pracownikom oraz funkcjonariuszom,

w terminie do dnia 31 maja 2017 r., pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia lub służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Jak stanowi zaś art. 170 ust. 1 pkt 1 i 2 ww. ustawy, stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach Krajowej Administracji Skarbowej wygasają z dniem 31 sierpnia 2017 r., jeżeli osoby te w terminie do 31 maja 2017 r. nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby lub po upływie 3 miesięcy, licząc od miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik albo funkcjonariusz złoży oświadczenie o odmowie przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby, jednak nie później niż do dnia 31 sierpnia 2017 r.

W świetle ww. przepisów, pracodawca był zatem niewątpliwie zobowiązany do tego, by podejmując decyzję w kwestii dalszego zatrudniania kierować się wskazanymi w nich kryteriami, tj. kwalifikacjami, przebiegiem dotychczasowej pracy i miejscem zamieszkania. W niniejszej sprawie brak jakichkolwiek dowodów pozwalających na przyjęcie, by sytuacja powódki podlegała analizie pod kątem ww. ustawowych kryteriów.

W toku postępowania strona pozwana próbowała wykazać, że wobec powódki nie zastosowano kryterium wieku (posiadanych uprawnień emerytalnych), a o nieprzedstawieniu jej propozycji służby zadecydowały nieobecności powódki skutkujące dezorganizacją pracy, co miało zaważyć na niecelowości przedstawienia jej propozycji służby.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, że nieobecności powódki w latach 2015-2017 nie były dłuższe niż innych osób zatrudnionych w jej jednostce (K. C., W. J. i T. S.), co wynika wprost z przedłożonych przez stronę pozwaną zestawień. Analiza przedłożonych zestawień prowadzi do wniosku, że nieobecności ww. osób w tym okresie były porównywalne bądź znacznie dłuższe (jak w przypadku T. S.) niż nieobecności powódki. Mimo to osoby te otrzymały propozycję dalszego zatrudnienia. Również osoby spoza jednostki powódki, o większej niż powódka liczbie nieobecności w latach 2015-2017, jak A. P. i B. C. pozostały w zatrudnieniu. Nadto nie zostało wykazane, aby wyłącznie nieobecności powódki skutkowały dezorganizacją pracy. Świadek M. B. zeznała w sposób wysoce ogólny, iż nieobecność każdego pracownika w jej jednostce powodowała pewną dezorganizację, nie wyszczególniając w żaden sposób osoby powódki. W ocenie Sądu argumentacja pozwanej dotycząca nadmiernej liczby nieobecności powódki i ewentualnej dezorganizacji pracy została wykreowana jako linia obrony na potrzeby niniejszego procesu. Z zeznań świadka G. S. wynika bowiem, iż powódka znajdowała się na liście osób objętych redukcją z racji posiadanych uprawnień emerytalnych i wobec jej osoby nie był podnoszony zarzut o znacznej liczbie nieobecności. O ocenę pracy powódki nie była również pytana jej ówczesna przełożona, co świadczy o tym iż kwestie nieobecności nie stanowiły kryterium co do dalszej służby.

Sąd orzekający nie kwestionuje tego, że posiadane uprawnienia emerytalne mogą stanowić uzasadnione kryterium doboru do zwolnienia. Nie neguje również tego, że u strony pozwanej faktycznie miała miejsce reorganizacja. Skoro pracodawca dokonujący redukcji zatrudnienia uznał, że zasadnym będzie nieprzedstawienie powódce propozycji dalszego zatrudnienia, to powinien wykazać, iż był to wybór uzasadniony w świetle ww. kryteriów, którymi winien się kierować. Strona pozwana obowiązkowi temu nie sprostała, a materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, by ktokolwiek dokonywał merytorycznej oceny pracy powódki. Strona pozwana nie analizowała doświadczenia zawodowego i kompetencji powódki (które bezspornie było oceniane jako co najmniej dobre), jak również nie konsultowała swojej decyzji z bezpośrednią przełożoną powódki, która posiadała możliwość oceny przydatności zawodowej powódki. Podkreślenia wymaga również, jak wskazała zeznająca za stronę pozwaną S. J., iż nie było określonej konkretnej liczby osób do zwolnienia, a pracodawca miał zagwarantowane środki finansowe na dalsze zatrudnienie wszystkich osób. Reorganizacja podmiotu zatrudniającego kilka tysięcy osób nie może polegać, w szczególności w świetle konkretnych kryteriów ustawowych, na braku przedstawienia nowej propozycji zatrudnienia osobom posiadającym uprawnienia emerytalne. W tym kontekście warto przywołać podzielany przez Sąd orzekający, wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 11 stycznia 2019 r., sygn. akt I OSK 2499/18, w którym sąd ten wskazał, że „w ramach dokonywanej reformy administracji skarbowej i celnej organ musiał uzyskać pewną swobodę w zakresie doboru kadr i ustalenia nowych warunków służby i pracy. Swoboda ta nie oznacza dowolności i arbitralności i w każdym przypadku organ musi uzasadnić wybór określonej opcji przewidzianej w art. 165 ust. 7 ustawy z 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o KAS”. W ocenie Sądu całość materiału dowodowego wskazuje, że decydując się na brak przedstawienia powódce dalszej propozycji zatrudnienia, pracodawca nie kierował się kryteriami z ww. ustawy, a

jedynym kryterium, jakie zastosował, było dyskryminacyjne kryterium wieku i związana z nim możliwość skorzystania z uprawnień emerytalnych przez powódkę.

W orzecznictwie ugruntowany pozostaje pogląd, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę i stanowi dyskryminację ze względu na wiek (tak m.in. zasada prawna wynikająca z uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08). Tym samym osiągnięcie takiego wieku (pomijając już nawet kwestię różnego wieku przechodzenia na emeryturę kobiet i mężczyzn w kontekście ewentualnej dyskryminacji z uwagi na płeć), nie może stanowić wyłącznej przyczyny braku przedstawienia dalszej propozycji zatrudnienia.

Finalnie należało stwierdzić, iż powódka zgodnie z art. 14 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, uprawdopodobniła naruszenie w stosunku do niej zasady równego traktowania, zaś pozwana nie wykazała, by nie dopuściła się naruszenia tejże zasady. To zaś skutkuje powstaniem obowiązku odszkodowawczego pozwanej względem powódki, gdyż zaistniało zdarzenie, z którym system prawny wiąże obowiązek wyrównania szkody.

Stosownie do treści art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy kodeksu cywilnego (art. 13 ust. 2 ustawy).

W ocenie Sądu, odwrócony ciężar dowodowy, działający na korzyść powódki nie tyczy się już pozostałych przesłanek obowiązku odszkodowawczego pozwanej (dotyczy on bowiem jedynie zdarzenia generującego szkodę). Strona powodowa winna była zatem udowodnić wystąpienie uszczerbku majątkowego oraz związku między zdarzeniem a szkodą.

Odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 13 ust. 11 ustawy ma charakter mieszany (majątkowo - niemajątkowy) ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. odsyła do przepisów kodeksu cywilnego (art. 13 ust. 2), co uzasadnia pogląd, iż osoba wobec której naruszono zasadę równego traktowania, może wystąpić z roszczeniami z tytułu poniesionej szkody majątkowej, jak również krzywdy.

Sąd miał na uwadze, iż odszkodowanie powinno wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika. Powinna być zatem zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron, zwłaszcza w przypadku odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego zadośćuczynieniem za krzywdę (tezy takie zostały również zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08).

Sąd zasądził na rzecz powódki tytułem odszkodowania za dyskryminację kwotę 19 671,30 zł (3 x 6 557,10 zł stanowiącej ostatnio otrzymywane przez powódkę wynagrodzenie) mając na względzie z jednej strony krzywdę powódki wyrażającą się w braku możliwości dalszej służby mimo posiadanych ku temu kwalifikacji i predyspozycji, niepoddaniu oceny jej pracy kryteriom przewidzianym w ustawie oraz nieprzedstawieniu, po 37 latach wzorowej służby, propozycji dalszego zatrudnienia wyłącznie z uwagi na dyskryminujące kryterium wieku i związane z nim uprawnienia emerytalne. Kwota ta stanowi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki i odnosi się zarówno do wysokości utraconej przez powódkę nagrody jubileuszowej, do której to nagrody powódka nabyłaby prawo już w październiku 2017 r. Można ją również przyrównać do wysokości odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę czy też z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy (art. 47¹ k.p. i art. 58 k.p.). Z drugiej zaś strony nie można tracić z pola widzenia, że powódka otrzymała sześciomiesięczną odprawę, co stanowiło wymierną rekompensatę finansową za niespodziewaną utratę źródła utrzymania. W ocenie Sądu, zasądzona kwota spełni rolę prewencyjną w stosunku do pracodawcy, który zastosował niedozwolone kryterium dyskryminacyjne. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, iż powódka, poza krzywdą polegającą na utracie zatrudnienia, nie wskazywała na

inne naruszenia. Nie zostało wykazane, aby były pracodawca w jakikolwiek sposób podważał jej kompetencje czy też merytoryczną przydatność zawodową, co mogłoby stanowić naruszenie jej dóbr osobistych w postaci dobrego imienia czy też godności. Powódka nie wiązała swojej krzywdy z pogorszeniem samopoczucia, codziennego funkcjonowania czy też stanu zdrowia. Stąd, w ocenie Sądu, nie było podstaw, aby ustalić wysokość odszkodowania w wyższym niż przyjęty w punkcie pierwszym wyroku wymiarze.

Podstawę rozstrzygnięcia w zakresie żądania zasądzenia odsetek stanowił art. 481 § 1 k.c., zgodnie z którym jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Odsetki zasądzono od dnia 11 lipca 2019 r., to jest od dnia następującego po dniu doręczenia pozwu pozwanemu.

W punkcie drugim wyroku oddalono powództwo w pozostałym zakresie, tj. w zakresie odszkodowania za dyskryminację ponad kwotę 19 671,30 zł i odsetek ustawowych za opóźnienie ponad odsetki od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty

W punkcie trzecim wyroku Sąd zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami. Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowił art. 100 zd.1 k.p.c., w myśl którego w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Na koszty postępowania składała się opłata od pozwu uiszczona przez powódkę w kwocie 2500 zł (art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu Dz.U.2019.785 t.j.) oraz wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego działającego po stronie pozwanej w kwocie 2700 zł (na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 (rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie Dz.U.2015.0.1800)). Porównując kwotę zasądzoną na rzecz powódki tytułem odszkodowania za dyskryminację (19 671,30 zł) z kwotą dochodzoną pozwem tytułem odszkodowania za dyskryminację (50 000 zł) i wskazaną wysokość kosztów stron, zasadnym było ich zniesienie.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)