

Sygn. akt IV P 3/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 listopada 2020r.

Sąd Rejonowy w Żarach, Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Wyszyńska - Gillet

Ławnicy: Anna Czekalowska, Janina Marusiak

Protokolant: sekr. sąd. Evelin Czajkowska

po rozpoznaniu w dniu 25 listopada 2020 roku

na rozprawie

sprawy z powództwa D. W. (1)

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w Ż.

o odszkodowanie

1. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 18.000 zł (osiemnaście tysięcy złotych) tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.
2. Umarza postępowanie w zakresie kwoty 14 (czternaście) złotych.
3. W pozostałym zakresie powództwo oddala.
4. Zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.701 zł (jeden tysiąc siedemset jeden złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.
5. Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Żarach kwotę 904 zł (dziewięćset cztery złote) tytułem części opłaty sądowej, której powódka nie miała obowiązku uiścić, w pozostałym zakresie kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa – Sąd Rejonowy w Żarach.
6. Wyrokowi w punkcie 1-szym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.152 zł.

A. A. W. J. M.

S..akt. IV P 3/20

UZASADNIENIE

Powódka D. W. (1), reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Urzędu Miejskiego w Ż. kwoty 48.822 złotych tytułem odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu art. 18^{3a} k.p. poprzez:

a. niezapewnienie powódce racjonalnych usprawnień jako dla osoby niepełnosprawnej pozostającej w stosunku pracy w kwocie 30.000 złotych,

b. dyskryminujące ukształtowanie wynagrodzenia powódki z powodu jej niepełnosprawności w kwocie 18.882 złote.

Powódka podała, że jest osobą niepełnosprawną (cierpi na obustronny niedosłuch), zatrudnioną w Wydziale Spraw (...) Urzędu Miejskiego w Ż. jako inspektor. Wskazała, że jej zdaniem otrzymuje niższe wynagrodzenie niż inni pracownicy (k. 2 i n.)

Na rozprawie w dniu 12 marca 2020 roku powódka sprecyzowała podstawę faktyczną roszczenia i podała, że domaga się kwoty 18.882 złotych z tytułu różnicy w wynagrodzeniu za okres od stycznia 2016 roku do końca października 2019 roku w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, dodatku stażowego i dodatku specjalnego (energetycznego) – przy czym odnośnie tego ostatniego składnika wynagrodzenia od dnia 15 października 2018 roku. Powódka wyraźnie wskazała, że kwestia jej dostępu do szkoleń oraz wysokość nagród nie są objęte roszczeniem opisanym w pozwie.

Powódka podała również, iż żądanie zasądzenia kwoty 30.000 złotych (opisane w lit. a) związane jest z faktem, iż powódka w okresie od dnia 1 grudnia 2015 roku do dnia 31 lipca 2017 roku decyzją pozwanego została skierowana do świadczenia pracy na ogólnej sali obsługi interesantów oraz z okolicznością, że pracodawca nie zapewnił jej systemów wsparcia dla osób niedosłyszających FM (k. 257-257v.).

Pozwany, również reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa w całości, podnosząc, iż powódka nie wykazała, by świadczyła pracę jednakową lub jednakowej wartości, co wskazani przez nią w pozwie pracownicy, tj. B. Z. i J. R. z uwagi na inny zakres obowiązków, staż pracy, kwalifikacje i doświadczenie oraz stopień trudności wykonywanych zadań, a także inne zajmowane przez te osoby stanowiska u pozwanego. Pozwany podniósł niewykazanie roszczenia co do wysokości, podniósł zarzut przedawnienia roszczeń za okres od stycznia 2016 roku do grudnia 2016 roku, jak również podał, że powódka nie wykazała, by systemy wspomagające FM były usprawieniem racjonalnym i niezbędnym (k. 91 i nast.).

W toku postępowania pełnomocnik powódki cofnął powództwo odnośnie do kwoty 14 złotych (k. 375), na co pozwany wyraził zgodę (k. 412).

W pozostałym zakresie strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Jak już wspomniano wyżej, powódka upatrywała naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu przez pracodawcę po pierwsze w dyskryminacyjnym ukształtowaniu wynagrodzenia w okresie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 31 października 2019 roku (k. 11), przy czym w zakres podstawy faktycznej powództwa nie wchodziły nagrody, a tylko wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy i dodatek specjalny (zwany także energetycznym). Powódka przy tym porównywała w toku procesu swoje wynagrodzenie do wynagrodzenia koleżanek pracujących w tym samym wydziale – B. Z., J. R. i M. S..

Pozwany w tym zakresie podniósł zarzut przedawnienia roszczenia w części oraz wskazywał, iż praca wykonywana przez wskazane wyżej osoby nie może być uznana za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości w rozumieniu przepisu art. 18^{3c} § 1 k.p. w stosunku do pracy wykonywanej przez powódkę.

W poniższej – pierwszej - części uzasadnienia Sąd odniesie się do ustaleń faktycznych w tym właśnie zakresie.

I.

(odnośnie do zróżnicowania wysokości wynagrodzenia)

Powódka D. W. (1) jest osobą niepełnosprawną, cierpiącą na niedosłuch, co wiadome było pracodawcy. Ma wykształcenie wyższe – magister pedagogiki.

bezsporne, k. B5 akt osobowych powódki

orzeczenie o stopniu niepełnosprawności – k. (...) akt osobowych powódki

kwestionariusz osobowy – k. A1 akt osobowych powódki.

15 grudnia 2005 roku powódka została zatrudniona u pozwanego jako referent w Wydziale Spraw (...), w którym to Wydziale świadczy pracę także obecnie. Oznacza to, że staż pracy powódki wynosi 15 lat pracy.

bezsporne, k. B9 akt osobowych powódki

1 grudnia 2015 roku powódka została oddelegowana do pracy na stanowisku inspektora ds. związanych z przyznawaniem świadczeń rodzinnych, w szczególności do bezpośredniej obsługi osób korzystających z tych świadczeń. Wówczas też powódka została przeniesiona do S. ogólnej obsługi interesantów, o czym mowa będzie jeszcze szczegółowo poniżej, w II. części ustaleń stanu faktycznego.

bezsporne, k. B76, B77 akt osobowych powódki

W tym okresie pracy powódka przyjmowała wnioski o świadczenia alimentacyjne i dokonywała ich pierwszej weryfikacji, zajmowała się badaniem wymogów formalnych wniosków, nie zaś ich analizą merytoryczną, nie wydawała decyzji administracyjnych odnośnie do zasadności wniosku. Decyzje administracyjne w tym zakresie wydawały natomiast inne pracownice, zatrudnione w Wydziale Spraw (...) w tym J. R. i B. Z.. Tym samym nie można uznać, by w tym okresie zakres obowiązków powódki był taki sam, jak J. R. i B. Z.. Te dwie ostatnie pracownice przeprowadzały całość postępowania administracyjnego i sporządzały projekt decyzji merytorycznej, czego powódka nie robiła – gdyż jej zakres obowiązków sprowadzał się do dokonania pierwszej weryfikacji wniosku. Nadto J. R. zajmowała się dodatkowo sprawozdawczością oraz nienależnie pobranymi świadczeniami, czego powódka w zakresie obowiązków nie miała, zaś B. Z. miała za zadanie zajmować się bankowością elektroniczną i sporządzaniem list wypłat, co nie należało do zakresu obowiązków powódki. Ponadto J. R. i B. Z. wykonywały również zadania z zakresu wypłat tzw. świadczenia 500+, czego powódka nie miała w zakresie obowiązków. Zatem mimo, iż wszystkie kobiety zatrudnione były formalnie na stanowisku inspektora w tym samym wydziale, faktycznie ich zakres obowiązków był zupełnie inny.

Praca powódki była dobrze oceniana.

bezsporne, oświadczenia powódki – k. 329

zeznania K. K. (1) – k. 328v. i n.

arkusz oceny okresowej – k. (...), B110 akt osobowych powódki

1 lutego 2016 roku powódka zrezygnowała z otrzymywanego dodatku specjalnego przyznanego za znajomość języka migowego.

bezsporne, k. B86 akt osobowych powódki

W okresie od dnia 1 stycznia 2016 roku do 1 sierpnia 2017 roku powódka otrzymywała wynagrodzeniu zasadnicze w kwocie 2.520 złotych, zaś od 1 marca 2016 roku w kwocie 2.750 złotych oraz dodatek stażowy odpowiednio 504 i 550 złotych, jak również do 1 lutego 2016 roku dodatek specjalny za znajomość języka migowego w kwocie 220 złotych (z którego sama zrezygnowała).

W tym samym czasie J. R. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.000 złotych, B. Z. w kwocie także 3.000 złotych, zaś M. S. (która wówczas zajmowała się dodatkami mieszkaniowymi i energetycznymi) w kwocie 2.880

złotych. Wszystkie wymienione pracownice otrzymywały dodatki stażowe niższe niż powódka. M. S. nie otrzymywała w ogóle żadnego dodatku specjalnego, zaś J. R. i B. Z. otrzymały dodatek specjalny w kwotach po 300 złotych ze względu na zwiększony zakres obowiązków, opisany powyżej.

zestawienie wynagrodzeń – k. 364

16 października 2018 roku powódka objęła samodzielne stanowisko ds. dodatków energetycznych i mieszkaniowych, na którym zakres obowiązków został skonstruowany w ten sposób, że tylko jedna osoba w Urzędzie Miejskim w Ż. była odpowiedzialna za ich realizację. Innymi słowy – stanowisko to nie było i nie jest porównywalne z żadnym innym w Wydziale Spraw (...) z uwagi na specyfikę zadań. Przed powódką zajmowała je M. S., która w okresie od dnia 2 sierpnia 2017 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku zarabiała łącznie (wynagrodzenie zasadnicze plus dodatek stażowy) 3.161 złotych, podczas gdy powódka w tym samym okresie zarabiała łącznie 3.300 złotych. Obie nie otrzymywały dodatków specjalnych. B. Z. i J. R. zarabiały wówczas więcej niż powódka i M. S., ale to z uwagi na fakt, że miały inny (znacznie szerszy niż powódka) zakres obowiązków. Nadto wykonywały zadania dodatkowe i z tego względu otrzymywały dodatki specjalne, o czym już była mowa, pracowały na podstawie innych ustaw i dysponowały większą ilością upoważnień do wydawania decyzji administracyjnych od Burmistrza Miasta Ż..

W okresie poprzedzającym objęcie przez powódkę stanowiska ds. dodatków mieszkaniowych i dodatków energetycznych – w okresie od 1 stycznia 2018 roku do 1 sierpnia 2018 roku powódka zarabiała łącznie 3.660 złotych, M. S. 3.520 złotych (a od 1 kwietnia 2018 roku 3.552 złote), B. Z. 3.696 złotych plus dodatek specjalny za zajmowanie się listą wypłat i nadzorem nad płynnością wypłat i prognozowaniem niezbędnych środków na realizację zadań zleconych – do 31 grudnia 2017 roku, zaś od 1 stycznia 2018 roku za realizację zadań określonych w ustawie o pomocy państwa w wychowaniu dzieci (tzw. 500+). J. R. zarabiała w tym okresie 3.851 złotych oraz dodatek specjalny 300 złotych za zwiększony zakres obowiązków, w tym za realizację zadań określonych w ustawie o pomocy państwa w wychowaniu dzieci (tzw. 500+) oraz wystawianie i podpisywanie tytułów wykonawczych w sprawach dotyczących ściągania należności z tytułu nienależnie pobranych świadczeń wychowawczych.

Powódka nigdy nie wykonywała żadnego z zadań, za realizację których B. Z. i J. R. pobierały dodatki specjalne. M. S. nigdy nie otrzymywała żadnego dodatku specjalnego, zaś D. W. (1) z otrzymywanego zrezygnowała. Ponadto powódka nigdy nie miała tożsamego zakresu zadań, jak B. Z. i J. R., które zajmowały się świadczeniami rodzinnymi, zaś powódka tylko wstępną weryfikacją wniosków z funduszu alimentacyjnego, bez wydawania decyzji kończącej postępowanie administracyjne. Nie prowadziła także, w odróżnieniu od koleżanek, całości postępowania administracyjnego.

bezsporne, zeznania K. K. (1) – k. 324v. i n.

zestawienie wynagrodzeń – k. 364

W okresie, w którym powódka zajmowała się dodatkami specjalnymi, czyli od dnia 16 października 2018 roku, wykonywała zadania tożsame z tymi, które wcześniej wykonywała na tym samym stanowisku M. S.. To stanowisko było tylko jedno, indywidualne, specyficzne z uwagi na zakres zadań na tle całego Wydziału, jednoosobowe, nieporównywalne z żadnym innym.

bezsporne, zeznania K. K. (1) – k. 330

Do zakresu obowiązków powódki należało wówczas przyjmowanie i rejestrowanie wniosków w zakresie przyznania dodatku mieszkaniowego oraz wydawanie w tym zakresie decyzji administracyjnych po przeprowadzeniu postępowania administracyjnego. Wobec powyższego powódka otrzymała stosowne upoważnienie do wydawania decyzji od Burmistrza Miasta Ż.. W tym okresie pracy (jak również w poprzednich) powódka otrzymywała nagrody.

bezsporne, zakres czynności powódki – k. B120 i n. akt osobowych powódki,

upoważnienie - k. (...) akt osobowych powódki

pismo dotyczące przyznania nagrody - k. (...) akt osobowych powódki

W tym okresie wynagrodzenie zasadnicze powódki do 31 grudnia 2018 roku wynosiło 3.050 złotych, M. S. 3.200 złotych (łącznie powódka zarabiała 3.660 złotych, zaś M. S. 3.520 złotych), zaś od dnia 1 stycznia 2019 roku wynagrodzenie zasadnicze powódki było identyczne jak M. S. i wynosiło 3.330 złotych, powódka otrzymywała dodatek stażowy w kwocie 610 złotych, a od 1 stycznia 2019 roku 666 złotych, M. S. zaś odpowiednio 352 złote i 366,30 złotych; żadna z nich nie otrzymywała dodatku specjalnego. Oznacza to, iż sumarycznie wynagrodzenie powódki w każdym okresie pracy było wyższe niż M. S..

B. Z. i J. R. otrzymywały wówczas wynagrodzenie zasadnicze wyższe niż powódka – do 31 grudnia 2018 roku po 3.300 złotych miesięcznie, następnie od 1 stycznia 2019 roku B. Z. – 3.540 złotych, zaś J. R. 3.590 złotych. Otrzymywały w tym okresie znacznie niższe dodatki stażowe niż powódka, lecz nadal otrzymywały dodatki specjalne po 300 złotych (a B. Z. przez dwa miesiące 2019 roku 700 złotych z uwagi na zastępowanie innego pracownika) za zwiększony zakres obowiązków, których powódka nigdy nie wykonywała. Nadto podstawowy zakres obowiązków obu inspektorek znacznie różnił się od obowiązków wykonywanych przez powódkę na każdym etapie jej zatrudnienia.

zestawienie wynagrodzeń – k. 364

Powódka nigdy nie wydawała decyzji administracyjnych na podstawie przepisów ustawy o świadczeniach rodzinnych, która jest aktem prawnym skomplikowanym, prowadzone postępowanie administracyjne wymaga często wydawania wielu decyzji administracyjnych w przypadku zmiany stanu faktycznego. Tymczasem na jednoosobowym stanowisku, które zajmowała powódka dochodziło do wydania jednej decyzji w zakresie przyznania dodatku mieszkaniowego i energetycznego, zaś gdy powódka zajmowała się sprawami z zakresu funduszu alimentacyjnego, wówczas dokonywała tylko analizy wniosku pod względem formalnym, nie przygotowywała zaś projektu decyzji pod kątem oceny zasadności wniosku, co robiły inne koleżanki z Wydziału Spraw (...). Nadto B. Z. i J. R. posiadały więcej upoważnień od Burmistrza Miasta Ż. do wydawania decyzji administracyjnych niż powódka (i to w całym porównywanym okresie), jak również znacznie wyższa była ich odpowiedzialność w zakresie dysponowanych środków publicznych (B. Z. i J. R. dysponowały sumami w zakresie kwoty po ok. 3 miliony złotych rocznie, zaś powódka około 1.100 tysięcy złotych rocznie).

Powódka w zakresie swoich zadań musiała pracować na podstawie dwóch ustaw, B. Z. i J. R. na podstawie czterech (i to o większym skomplikowaniu, gdyż zakres świadczeń rodzinnych jest szeroki, a powódka zajmowała się tylko dwoma dodatkami).

Poza tym inne osoby (poza tymi, z którymi porównywała w toku procesu swoje wynagrodzenie powódka), zatrudnione w Wydziale Spraw (...), otrzymywały niższe wynagrodzenie niż D. W. (1) mimo faktu, że także były zatrudnione na stanowisku inspektora w tym samym wydziale.

J. R. ma wykształcenie wyższe – magister psychologii, w Urzędzie pracuje od 2004 roku, czyli dłużej niż powódka (mimo tego zawsze, w każdym okresie pracy otrzymywała niższe dodatki stażowe niż D. W. (1)). B. Z. pracuje od 2005 roku (tak samo, jak powódka), otrzymywane przez nią dodatki stażowe zawsze były znacznie niższe niż D. W. (1), ma wykształcenie wyższe – licencjat na kierunku administracja publiczna (specjalność administracja samorządowa) oraz magisterskie na kierunku administracja. M. S. pracuje w Urzędzie od 2012 roku, ma wykształcenie wyższe – licencjat z pracy socjalnej i resocjalizacji oraz magisterium na kierunku administracja. Powódka nie ma wykształcenia kierunkowego.

zeznania K. K. (1) – k. 329v. i n.

zeznania I. K. – k. 330v. i n.

zeznania O. B. – k. 390v.

zeznania B. Z. – k. 390v. i n.

zeznania J. R. – k. 391v. i n.

akta osobowe J. R. – k. A1

zestawienie wynagrodzeń – k. 364

akta osobowe B. Z. – k. A4-A5

akta osobowe M. S. – k. A2

zeznania M. S. – k. 401v.

zeznania powódki – k. 403

zestawienie decyzji administracyjnych – k. 359

II.

(odnośnie do świadczenia pracy na sali BOM)

Jak już wspomniano wyżej, z dniem 1 grudnia 2015 roku pracodawca delegował powódkę do pracy na stanowisku inspektora ds. związanych z przyznawaniem świadczeń rodzinnych, gdzie powódka zajmowała się przyjmowaniem i weryfikacją pod względem formalnym wniosków o przyznanie świadczeń alimentacyjnych. Powódce wówczas zmieniono miejsce świadczenia pracy i została ona przeniesiona do sali ogólnej obsługi interesantów (sala BOM C) mimo, iż była możliwość, by pracowała w innym miejscu (na przykład w gabinecie zajmowanym przez niewiele osób, jak dotychczas), gdyż było to rozwiązanie wygodne dla interesantów (...), składających wnioski na S. obsługi.

Sala BOM ma charakter tzw. open space, jest tam wiele stanowisk pracy, obsługiwanych przez wiele osób, w tym znajdują się dwie kasy. Wszyscy urzędnicy pracowali w jednej S., od interesanta oddzielała ich szyba, co znacznie utrudniało powódce usłyszenie tego, co się do niej mówi. Była zmuszona ciągle dopytywać, gdyż nie rozumiała, co się do niej mówi, co sprawiało wrażenie, że jest osobą niekompetentną. W sali ogólnej było nieporównywalnie bardziej głośno niż w oddzielnym gabinecie, co miało istotne znaczenie z punktu widzenia jakości świadczonej pracy przez powódkę ze względu na jej niedosłuch. Do sali BOM przychodziło wiele osób, szczególnie w okresach przyznawania świadczeń, zdarzało się, że tworzyły się kolejki. Z uwagi na specyfikę pracy na sali ogólnej, trudno było o skupienie uwagi, gdyż nie było tam spokoju.

Szum uniemożliwiał powódce słyszenie mowy, miała trudności ze zrozumieniem, co mówią interesanci, nie słyszała, co się do niej mówi przez telefon, musiała prosić koleżanki o odbieranie połączeń przychodzących. Z uwagi na to powódka ciągle musiała przebywać w wymuszonej, nienaturalnej pozycji, gdyż nastawiała lewe ucho (na które nieco lepiej słyszy), by słyszeć interesantów, w związku z czym doszło u niej do zaniku tkanki tłuszczowej. Nadto cierpiała na bóle głowy, była ciągle zdenerwowana i znerwicowana, na tyle, iż zmuszona była z uwagi na ciągły stres, do podjęcia leczenia psychiatrycznego. Doszło bowiem do tego, że powódka nie mogła spać, bardzo źle się czuła, nic nie sprawiało jej przyjemności, nie mogła się zrelaksować, po przyjściu do domu była w stanie tylko zjeść obiad, potem kładła się pod koc i tak leżała do wieczora. Powódka przyjmowała leki antydepresyjne i uczestniczyła w psychoterapii.

Powódka wiele razy zwracała się do pracodawcy (także przy pomocy związków zawodowych) o zmianę miejsca świadczenia pracy, lecz bezskutecznie.

akta osobowe powódki – k. B76, B89

zeznania G. G. – k. 327 i n.

zeznania K. K. (1) – k. 329

zeznania O. B. – k. 390

zeznania powódki – k. 402 i n.

Z uwagi na powyższe powódka zdecydowała się na złożenie do Sądu pracy odwołania od wypowiedzenia warunków umowy o pracę, zaś Sąd Rejonowy w Żarach wyrokiem z dnia 28 lutego 2018 roku w sprawie o sygn. IV P 126/15 przywrócił ją do pracy na poprzednich warunkach pracy. W uzasadnieniu orzeczenia skład orzekający podał, iż wykonywanie pracy w dużym pomieszczeniu, jakim była sala BOM C powodowało obniżenie rozumienia mowy (przy wykorzystaniu aparatu słuchowego) z 55% w uchu prawym do 25%, zaś w uchu lewym z 75% do 55%. Stanowisko to nie zostało dostosowane do niepełnosprawności powódki, nie zapewniło jej właściwego otoczenia, właściwego środowiska pracy wolnego od czynników uciążliwych. Ubytek rozumienia mowy był znaczny.

Z opinii biegłego L. L. (1) wynika przy tym wprost, iż istniały przeciwwskazania zdrowotne dla pracy powódki na zmienionym stanowisku pracy w sali BOM w związku z jej niepełnosprawnością, zaś zapewnienie właściwie zorganizowanego i umiejscowionego stanowiska pracy powódki jest obowiązkiem pracodawcy. Z uwagi na stan zdrowia powódki konieczne jest zapewnienie jej pracy w małym pomieszczeniu (jak to miało miejsce przed przeniesieniem na salę BOM).

Natomiast biegła z zakresu otolaryngologii i foniatrii nie była w stanie wskazać, czy system wspomagający słyszenie typu FM byłby przydatny w pracy świadczonej przez powódkę (k. 184 akt IV P 126/15).

Powódka pracowała na S. obsługi BOM od 1 grudnia 2015 roku do 31 lipca 2017 roku nieprzerwanie.

bezsporne

dokumenty w aktach IV P 126/15 – k. 278, 284 i n.

opinie biegłych w aktach IV P 126/15 – k. 245 i n., 209 i n., 177 i n.

Przechodząc do oceny materiału dowodowego należy przede wszystkim zauważyć, iż przy rozpoznawaniu spraw na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego rzeczą Sądu nie jest zarządzanie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też Sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wyżej wymienione źródła dowodowe, w tym dokumenty przedłożone przez strony oraz w oparciu o akta osobowe powódki i B. Z., J. R., M. S., dokumenty i opinie biegłych w aktach IV P 126/15. Dokonując ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia Sąd wziął pod uwagę także przepisy art. 229 k.p.c. i 230 k.p.c. i w granicach ich dyspozycji uwzględnił te okoliczności faktyczne zgłoszone w toku procesu przez strony, które pozostawały bezsporne między nimi, w szczególności wynikające z przedłożonych dokumentów. Istotnym było przy tym, iż dokumenty dołączone do pozwu stanowiły w istocie dokumenty prywatne, ze wszelkimi płynącymi stąd konsekwencjami, które nie korzystały z domniemania zgodności z prawdą, tego co zostało w nich wskazane. Nadto uwadze Sądu nie uszło, iż żadna ze stron nie kwestionowała przy tym wartości dowodowej dokumentów urzędowych i prywatnych znajdujących się w aktach sprawy – w tym zestawienia wynagrodzeń (k. 364), jak również żadna ze stron nie kwestionowała opinii biegłych, znajdujących się w aktach IV P 126/15, czego nie miał powodu czynić również i skład orzekający – opinie są bowiem jasne, pełne i odpowiadają na tezy dowodowe, jak również opinia biegłego L. koreluje z tym, co mówiła powódka w zakresie braku możliwości usłyszenia, co się do niej mówi oraz prowadzenia rozmowy i właściwej komunikacji.

Sąd już w tym miejscu zwraca uwagę, iż zgodnie z treścią przepisu art. 244 § 1 k.p.c. dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania, stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone. Tym samym również i Sąd nie miał powodu, by kwestionować prawdziwość treści w nich zawartych.

Sąd wskazuje, iż stan faktyczny (w zakresie ustaleń przedstawionych powyżej) był w zasadzie bezsporny. Sporne było wyłącznie to, czy powódka świadczyła pracę jednakową albo jednakowej wartości, co koleżanki z Wydziału, do których się porównywała w toku postępowania, jak również czy pracodawca winien zapewnić jej systemy wspomaganie FM oraz czy świadczenie pracy na sali BOM stanowiło naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Natomiast same fakty, o których mowa powyżej, nie były kwestionowane przez strony.

W szczególności Sąd zwraca uwagę na okoliczność, że sama K. K. (1), naczelnik Wydziału Spraw (...) i bezpośrednia przełożona powódki, przyznała, iż na sali BOM nie było spokoju do tego stopnia, że nie można się tam było skupić nad pracą (k. 329), co jest w pełni zgodne z depozycjami powódki oraz opinią biegłego L. ze sprawy IV P 126/15 (k. 245-246), jak również opinią biegłej D. W. (2) (k. 184 i nast.).

Sąd zwrócił również uwagę na zgodność wersji przedstawianej przez świadków odnośnie do faktu, że powódka, świadcząc pracę na stanowisku ds. dodatków mieszkaniowych i energetycznych, wykonywała zadania specyficzne, jakich nie wykonywał żaden inny pracownik pozwanego (wcześniej odpowiedzialna za ten odcinek była M. S.), zatem nie można obowiązków na tym indywidualnym, jednoosobowym stanowisku porównać z żadnym innym. Mówiła o tym zarówno K. K. (1) (k. 325), jak i I. K. (k. 330) oraz M. S., która nie tylko zarabiała w każdym okresie pracy mniej niż powódka (biorąc pod uwagę wszystkie składniki wynagrodzenia zgodnie z dyspozycją przepisu art. 18^{3c} § 2 k.p., na co słusznie zwracał uwagę w toku procesu pełnomocnik pozwanego) i nie dostawała wcale dodatku specjalnego, ale jeszcze dodatkowo wykonywała obowiązki kuratora dla nieobecnych dłużników, czego powódka nigdy nie robiła. Mimo to M. S. miała łączne wynagrodzenie niższe niż powódka (przy wzięciu pod uwagę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku stażowego).

Jeśli natomiast chodzi o okres pracy, w którym powódka przyjmowała wnioski na BOM, to także w tym zakresie zeznania świadków są zgodne i wynika z nich, iż D. W. (1) wykonywała zadania inne niż B. Z. i J. R., bowiem te dwie ostatnie prowadziły całość postępowań administracyjnych, zakończonych wydaniem decyzji co do meritum, zaś powódka tylko sprawdzała wnioski pod względem formalnym, nadto obie kobiety dysponowały większą ilością upoważnień od Burmistrza Miasta Ż. niż powódka. Mówiła o tym K. K. (1) (k. 329), przyznała te okoliczności sama powódka (k. 329), potwierdziła I. K. (k. 330v.).

Poza tym obie koleżanki powódki miały jeszcze zadania dodatkowe – zajmowały się postępowaniami wobec dłużników alimentacyjnych, prowadzeniem sprawozdawczości, świadczeniami nienależnie pobranymi oraz zadaniami z zakresu wypłat 500+, czego powódka nigdy nie robiła. Wszystkie mają różne wykształcenie, co wynika z wersji O. B. (k. 390), pracowały częściowo na podstawie innych ustaw, o czym mówiła J. R. (k. 391v.) i B. Z. (k. 390). Okoliczności te znajdują potwierdzenie w zestawieniu ilości wydanych decyzji administracyjnych, z której wynika, że w latach 2016-2017 powódka nie wydała ani jednej decyzji, zaś B. Z. łącznie ponad 2.000 decyzji, a J. R. prawie 1.300 decyzji (k. 359).

Tylko w roku 2019 powódka wydała więcej decyzji niż koleżanki, ale wówczas już pracowała na stanowisku ds. dodatków mieszkaniowych i energetycznych i wykonywała zupełnie inne obowiązki niż J. R. i B. Z., a tożsame z tymi, za które wcześniej odpowiedzialna była M. S., której wynagrodzenie w całości zawsze (w każdym okresie pracy) było niższe niż powódki.

Powódka sama przyznała, iż zakres upoważnień koleżanek był inny niż upoważnień wydanych wobec niej (k. 330), nadto powódka dysponowała czterema upoważnieniami, zaś J. R. siedmioma, a B. Z. pięcioma.

Powódka nie negowała treści zeznań świadków, w tym naczelnika K. ani zakresów obowiązków swoich i świadków przesłuchanych w sprawie.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powódka oparła swoje roszczenia na treści przepisu art. 18^{3d} k.p.

W pierwszej kolejności wypada zauważyć, iż z przepisu art. 11³ k.p. wynika, iż jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Z kolei przepis art. 18^{3a}. § 1 k.p. stanowi, iż pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (§ 2 art. 18^{3a} k.p.).

Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy, zaś dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (§ 3 i 4 art. 18^{3a} k.p.)

Z przepisu art. 18^{3b} § 1 k.p. wynika, iż za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności m.in. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia (na co powoływała się powódka) - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia zatem rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Bywa on nazywany „odwróconym rozkładem ciężaru dowodu”. Przepis ten zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 k.p. polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18^{3a} § 1 k.p.

I.

Jest to istotne z punktu widzenia oceny zasadności roszczenia w tej części, w której powódka wywodziła, iż jej wynagrodzenie zostało ukształtowane niekorzystnie ze względu na niepełnosprawność.

Otóż w ocenie Sądu pozwany wykazał, że tak nie było.

W tym kontekście istotna jest treść przepisu art. 18^{3c} § 1 k.p., który stanowi, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za **jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości**, zaś zgodnie z § 2 tej regulacji wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje **wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter**, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3).

W tezie drugiego wyroku z 22.02.2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7–8, poz. 98, Sąd Najwyższy przyjął, że w razie różnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę (art. 18^{3c} § 1 k.p.) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 k.p. in fine), czemu pozwany w przedmiotowej sprawie sprostał.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 18.09.2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010/3–4, poz. 41, zawarte w art. 18^{3c} § 1 pojęcia jednakowej pracy oraz pracy o jednakowej wartości mają różne znaczenia. W sytuacji gdy w strukturze organizacyjnej pracodawcy występują stanowiska, na których świadczona jest jednakowa praca (rozumiana jako praca taka sama pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz jej ilości i jakości), nie zachodzi konieczność porównywania – za pomocą kryteriów określonych w art. 18^{3c} § 3 k.p. – prac różniących się rodzajowo. Co ważne, według wyroku z 12.01.2010 r., I PK 138/09, LEX nr 1324251, „jednakowa praca” w rozumieniu art. 18^{3c} odnosi się nie do nazwy stanowiska, lecz do wykonywanych przez pracowników obowiązków.

Nie ma zatem, w realiach przedmiotowej sprawy znaczenia to, że zarówno powódka, jak i B. Z. oraz J. R. były zatrudnione na stanowiskach inspektora w tym samym Wydziale Urzędu Miejskiego w Ż., relewantna bowiem, z punktu widzenia oceny zasadności roszczenia jest okoliczność, jakiego rodzaju zadania wykonywały one wszystkie.

Tymczasem z materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie wynika jednoznacznie, że powódka w żadnym okresie wykonywania pracy na przestrzeni lat 2016 -2019 nie wykonywała obowiązków nawet zbliżonych do B. Z. i J. R.. Różniły się nie tylko ich zakresy obowiązków, ale i faktycznie wykonywane zadania. W czasie, gdy powódka pracowała na stanowisku dotyczącym obsługi funduszu alimentacyjnego, wcale nie wydawała w tym zakresie decyzji administracyjnych, w odróżnieniu od koleżanek, a tylko przyjmowała wnioski i dokonywała pierwszej weryfikacji pod względem formalnym. W latach 2016-2017 powódka nie wydała ani jednej decyzji, podczas gdy koleżanki ok. 2.000 i 1.300. Powódka dysponowała mniejszą ilością upoważnień od Burmistrza Miasta Ż., jak również nie wykonywała innych zadań, którymi obciążane były koleżanki – nigdy nie zajmowała się świadczeniami 500+, sprawozdawczością, świadczeniami nienależnie pobranymi, dłużnikami alimentacyjnymi, nie prowadziła całości postępowań administracyjnych, nie sporządzała list wypłat. Z tego punktu widzenia nie sposób uznać, by powódka świadczyła pracę choćby w części podobną do tego, czym zajmowały się B. Z. i J. R.. Z uwagi na powyższe różnicowanie wynagrodzeń było uzasadnione.

To samo dotyczy okresu, w którym powódka zajmowała samodzielne stanowisko ds. dodatków mieszkaniowych i energetycznych. Wykonywała wówczas obowiązki, których nikt inny nie miał w zakresie zadań, bowiem było to stanowisko jednoosobowe, specyficzne, którego nie można porównać z żadnym innym w Wydziale Spraw (...) Urzędu Miejskiego w Ż. – zatem żaden z urzędników nie wykonywał nie tylko jednakowej pracy, co powódka, ani też pracy jednakowej wartości, ale nawet nie można powiedzieć, by ktokolwiek wykonywał zadania podobne. Gdy powódka obsługiwała fundusz alimentacyjny, stanowisko ds. dodatków mieszkaniowych i energetycznych zajmowała M. S., która nigdy nie otrzymywała dodatku specjalnego, zaś jej wynagrodzenie (łącznie zasadnicze i dodatek stażowy – a

Sąd oceniał zarobki powódki i świadków całościowo zgodnie z dyspozycją przepisu art. 18^{3c} § 2 k.p.) zawsze było niższe od wynagrodzenia powódki, mimo, że pełniła jeszcze funkcję kuratora dla nieobecnych, czego powódka nigdy nie robiła. M. S. miała zatem więcej zadań niż powódka, a wynagrodzenie łącznie niższe niż ona. Zatem z porównania zarobków tych dwóch pań absolutnie nie można wysnuć wniosku, by wynagrodzenie powódki ukształtowane zostało mniej korzystnie.

Nie można tego powiedzieć również w odniesieniu do zarobków B. Z. i J. R., bowiem miały one inny zakres zadań niż powódka – więcej upoważnień do wydawania decyzji, prowadziły całość postępowań administracyjnych i wydawały decyzje merytoryczne, czego powódka nie czyniła nigdy, miały szereg zadań dodatkowych, o których już była mowa, których D. W. (1) nigdy nie wykonywała. W tym kontekście zróżnicowanie wynagrodzeń było zasadne. Sąd pragnie poza tym zaznaczyć, że nie były to różnice znaczące, zaś w wyroku z 23.05.2012 r., I PK 206/11, LEX nr 1219495, Sąd Najwyższy przyjął, że drobne różnice w wynagrodzeniu co do zasady nie stanowią zróżnicowania dyskryminacyjnego.

Nadto nie można zapominać, że powódka ma inne wykształcenie niż koleżanki oraz że pozostałe inspektorzy w Wydziale Spraw (...) (do których powódka w toku procesu się nie porównywała) zarabiała mniej od powódki mimo, że są pracownikami z długoletnim stażem, o czym mówiła K. K. (1) (k. 329v.).

Zgodnie z art. 18^{3c} § 1 k.p. nałożony na pracodawcę wymóg jednakowego wynagrodzenia dotyczy wyłącznie przypadków, gdy pracownicy wykonują tę samą pracę lub pracę tej samej wartości. Sąd zatem miał na uwadze, że praca niejednakowa lub niejednakowej wartości może być wynagradzana różnie, wając przy tym treść także innych przepisów zawartych w Kodeksie pracy odnoszących się do wynagradzania pracowników. Do sposobu wynagradzania pracowników odwołuje się chociażby art. 78 § 1 k.p., zgodnie z którym powinno ono być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy (art. 22 k.p.) wynika więc zróżnicowanie – według powyższych kryteriów klasyfikacyjnych – wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Wspomniane kryteria są też brane pod uwagę przy kształtowaniu zarówno w źródłach prawa powszechnego, czyli ustawach czy rozporządzeniach, jak i w swoistych źródłach prawa płacowego przyjmowanych na podstawie art. 9 § 1, art. 77¹, 77² i 240 k.p., przede wszystkim zaś w warunkach umowy o pracę (art. 29 § 1 k.p.).

Zestawiając poszczególne przypadki różnicowania wynagrodzenia, należy przybliżyć znaczenie poszczególnych terminów używanych przez ustawodawcę. Z pewnością praca „jednakowa” ma odmienne znaczenie niż praca „jednakowej wartości”.

Prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ilości i jakości. Wszystkie cechy charakteryzujące pracę jednakową powinny być rozpatrywane łącznie. Innymi słowy, ten sam rodzaj wykonywanej pracy czy to samo zajmowane stanowisko nie przesądza o jednakowym wynagrodzeniu, skoro sposób jej wykonania przez pracowników może być różny, na przykład co do staranności, nakładu pracy, terminowości itd. W takiej sytuacji występują podstawy do stwierdzenia, że wykonywana praca nie przedstawia jednakowej wartości. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia.

Najwięcej trudności stwarza interpretacja prac porównywalnej wartości z tego względu, że zakłada się porównywanie prac de facto niejednorodnych. Orzecznictwo wraz z doktryną wypracowało płaszczyzny porównywalności prac różnych rodzajowo, dzięki którym nabierają one waloru pewnego podobieństwa. Ponieważ płaszczyzną odniesienia nie jest w tym przypadku rodzaj pracy, kryteria te koncentrują się wyłącznie na sposobie świadczenia (wykonywania) pracy. W pierwszej kolejności są to posiadane przez pracowników kwalifikacje potwierdzone odpowiednimi dokumentami wydawanymi zgodnie z odpowiednimi przepisami albo wynikającymi z praktyki i doświadczenia zdobytego podczas pracy zawodowej. Dalej kryterium porównania może stanowić zakres pracowniczych obowiązków, którym towarzyszy rodzaj i skala odpowiedzialności (każdego rodzaju: materialna, dyscyplinarna, odszkodowawcza), którą pracownik może ponieść w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków. Przesłanką wartościowania pracy jest także wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu. Mogą być brane pod

uwagę wrodzone lub nabyte umiejętności (np. artystyczne), które z punktu widzenia pracodawcy są istotne dla funkcjonowania zakładu pracy. Wszystkie zaś wymienione kryteria klasyfikacyjne powinny być analizowane łącznie do oceny wartości pracy.

Skoro powódka wykonywała inne czynności niż B. Z. i J. R., niższa była jej odpowiedzialność w zakresie wydatkowanych środków (B. Z. i J. R. dysponowały kwotami 3 mln złotych rocznie, powódka 1,1 mln), miała mniejszą ilość upoważnień do wydawania decyzji administracyjnych (przy czym w latach 2016 -2017 powódka nie wydała ani jednej decyzji), wszystkie pracowały na podstawie innych ustaw i zajmowały się czym innym, to nie sposób uznać, by wykonywała pracę jednakowej wartości, co koleżanki z Wydziału. Nawet w okresie pracy w zakresie funduszu alimentacyjnego, powódka nie analizowała zasadności merytorycznej wniosków, nie prowadziła postępowań administracyjnych, nie była obciążona zadaniami dodatkowymi.

Z uwagi zatem na brak spełnienia kryteriów, o których mowa powyżej, Sąd w zakresie oceny, czy wynagrodzenie powódki zostało ukształtowane w sposób dyskryminacyjny, nie podzielił powyższego podglądu i powództwo oddalił.

Nadto Sąd zwraca uwagę, że powódka w żaden sposób nie wykazała, by jej wynagrodzenie było ukształtowane w określony sposób właśnie z uwagi na jej niepełnosprawność, a nie na czynniki, o których mowa powyżej.

II.

Jeśli chodzi o drugą część podstawy faktycznej powództwa, to Sąd badał, czy pracodawca zapewnił powódce niezbędne racjonalne usprawnienia jako osobie niepełnosprawnej pozostającej w stosunku pracy.

Otóż przepis art. 23a ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych stanowi, iż pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie. Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń, z zastrzeżeniem ust. 2.

Ustęp 2 stanowi, iż obciążenia, o których mowa w ust. 1, nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych, zaś ust. 3, że niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień, o których mowa w ust. 1, uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a} § 2-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Tymczasem w przedmiotowej sprawie pracodawca nie tylko nie zapewnił powódce żadnych racjonalnych i niezbędnych z uwagi na jej niepełnosprawność usprawnień (mimo że wiele razy zgłaszała taką potrzebę), ale jeszcze przeniósł ją z gabinetu w urzędzie na salę obsługi interesantów, gdzie panował szum, brak było spokoju, nie można się było w ogóle skupić (o czym mówiła naczelnik K., która nie jest osobą niepełnosprawną, nie ma problemów ze słuchem, a i tak odczuwała specyficzne warunki pracy w sali BOM).

Sąd zwraca szczególną uwagę na fakt, że na sali BOM C powódce, która jest osobą cierpiącą na niedosłuch, nie zapewniono właściwego środowiska w miejscu pracy, wolnego od czynników uciążliwych, co było obowiązkiem pracodawcy (a co wynika z przytoczonych wyżej regulacji), powódka nie miała możliwości właściwego komunikowania się, a jej miejsce pracy nie było przystosowane do jej niepełnosprawności i wymagało modyfikacji sposobu organizacji pracy, o czym wyraźnie napisał biegły L. (k. 247 akt IV P 126/15), której to opinii w toku postępowania żadna ze stron nie kwestionowała, zaś skład orzekający przeprowadził z niej dowód (k. 389v.) w trybie przepisu art. 278¹ k.p.c.

To samo dotyczy opinii biegłej z dziedziny otolaryngologii i foniatrii D. W. (2), która w swojej opinii podkreślała, że powódka winna pracować w niewielkim pomieszczeniu o małym natężeniu hałasu (k. 212 akt IV P 126/15), podczas

gdy skutek przeniesienia przez pracodawcę zmuszona została do świadczenia pracy przez ponad półtora roku na sali typu open space. Powódka wiele razy składała wnioski do pozwanego o zmianę miejsca wykonywania pracy, lecz prośby te pozostały bezskuteczne.

Zaznaczyć przy tym należy, iż była możliwość, by powódka pracowała w mniejszym pomieszczeniu u pozwanego, lecz podjęto decyzję o jej przeniesieniu na salę BOM, gdyż było to wygodne dla interesantów, o czym mówiła sekretarz gminy Ż. – O. B. (k. 390), która jednoznacznie podała, że pracodawca w pierwszej kolejności ma na uwadze świadczenie usług dla mieszkańców.

Nie tylko zatem pracodawca nie zapewnił powódce niezbędnych racjonalnych usprawnień w myśl przepisu art. 23a ustawy wskazanej powyżej, ale jeszcze mocą swojej decyzji zmienił jej położenie na znacznie gorsze – bowiem skutek przeniesienia na salę BOM C stopień rozumienia mowy u powódki spadł (przy użyciu aparatów słuchowych) w uchu prawym z 55% na 25%, zaś w uchu lewym z 75% na 55%, co stanowi znaczny ubytek i koreluje z wersją powódki, która mówiła, że nie rozumiała, co do niej mówią interesanci, co z kolei powodowało, że musiała w sposób nienaturalny do nich się pochylać, przyjmować wymuszoną pozycję ciała, była odbierana jako osoba niekompetentna. Nadto powódka cierpiała na bóle głowy, stała się osobą znerwicowaną, była zmuszona do korzystania z psychoterapii oraz do pobierania leków antydepresyjnych.

Pracodawca naruszył przy tym nie tylko przepis art. 23a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ale także przepis art. 18^{3a} § 4 k.p., bowiem w ocenie Sądu dopuścił się dyskryminacji pośredniej powódki, gdyż na skutek podjętej decyzji o świadczeniu przez nią pracy w sali BOM C wystąpiła szczególnie niekorzystna dla niepełnosprawnej osoby cierpiącej na niedosłuch sytuacja w zakresie warunków zatrudnienia, o czym już mowa była powyżej.

Z uwagi na powyższe Sąd zdecydował o uznaniu roszczenia w tej części za zasadne.

Odnosnie do wysokości zasądzonej sumy, Sąd wskazuje, iż odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika (zob. teza 1 wyroku SN z 7.01.2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010/13–14, poz. 160, oraz wyrok z 10.07.2014 r., II PK 256/13, LEX nr 1515454). O istnieniu tego drugiego elementu można wnosić z kilku okoliczności. Po pierwsze, przepis ten przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody. Po drugie, z tego przepisu nie wynika, aby w razie szkody majątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne świadczenie odszkodowawcze (zadośćuczynienie) za doznaną krzywdę. Trzeba przy tym mieć na względzie to, że sam fakt zasądzenia odszkodowania daje satysfakcję pracownikowi, gdyż wynika z niego stwierdzenie nienależytego zachowania pracodawcy, czyli jego szeroko rozumianej winy. Po trzecie, nie wprowadza tego wymagania prawo unijne, będące wzorcem dla tych regulacji (art. 18 dyrektywy (...) oraz art. 17 dyrektywy (...)).

Odszkodowanie za dyskryminację – zgodnie z europejskim prawem pracy – winno być odpowiednio „skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające”, zatem z art. 18^{3d} k.p. nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia. Z tezy tej można wnosić, że samo zasądzenie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu drobnej kwoty może nie spełniać należycie funkcji omawianego odszkodowania. Sąd może zatem zasądzić nawet odszkodowanie przewyższające szkodę majątkową, w szczególności w razie znacznego stopnia winy pracodawcy lub krzywdy doznanej przez pracownika.

Sąd zgadza się w całości z tezami wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r. w sprawie o sygn. III PK 50/18, iż odszkodowanie lub zadośćuczynienie pieniężne z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno być skuteczne (w pełni rekompensować doznane przez pracownika krzywdę i cierpienie wyrządzone naruszeniem tej zasady przez pracodawcę), proporcjonalne do doznanej przez pracownika krzywdy oraz dolegliwe dla pracodawcy i zarazem odstrasżające go od naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 25 i art. 18 dyrektywy 2006/54/ WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie

wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz.UE 2006 L 204, s. 23 oraz art. 4 ust. 3 (...).

Odszkodowanie lub zadośćuczynienie za naruszenie zasady równego traktowania spełnia funkcję odstraszającą w stosunku do pracodawcy, gdy jest przyznane w pełnej wysokości, adekwatnej do rozmiaru szkody lub krzywdy pracownika (art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 25 i art. 18 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz.UE 2006 L 204, s. 23 oraz art. 4 ust. 3 (...)). Wysokość należnego zadośćuczynienia (art. 18^{3d} k.p.) ustala się nie w oparciu o kwotę należnego wynagrodzenia za pracę pomnożoną przez liczbę miesięcy (lat), lecz przy uwzględnieniu takich okoliczności leżących po stronie pracodawcy jak, w szczególności: częstotliwość i okres praktyk dyskryminacyjnych; ich ewentualną kumulację i stopień nasilenia; charakter tych praktyk jako dyskryminacji bezpośredniej albo pośredniej; stopień zawinienia pracodawcy; jego stosunek do osoby dyskryminowanej lub grupy pracowników, a w szczególności czy nie jest on rezultatem uprzedzeń i stereotypów, pozycję pracodawcy na rynku pracy; jego oficjalne deklaracje odnośnie do prowadzonej przezeń polityki antydyskryminacyjnej w stosunku do zatrudnionych; wielkość i status majątkowy pracodawcy.

Biorąc pod uwagę powyższe kryteria Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 18.000 złotych (pkt 1 wyroku), zważywszy na fakt, iż przez ponad półtora roku (od 1 grudnia 2015 roku do 31 lipca 2017 roku) trwał wywołany decyzją pracodawcy stan bezprawny – jest to zatem okres bardzo długi. Nadto dla powódki, jako osoby niepełnosprawnej z uwagi na uszkodzenie narządu słuchu, przeniesienie do sali, gdzie panował szum i hałas, było szczególnie uciążliwe i powodowało nie tylko dolegliwości natury psychicznej (jak bezsenność, depresja, stres, konieczność podjęcia psychoterapii i pobierania leków), ale i somatycznej (ból głowy, zanik tkani tłuszczowej, przyjmowanie nienaturalnej, wymuszonej pozycji ciała). Poza tym powódka przez interesantów była postrzegana jako osoba niekompetentna, nie była bowiem w stanie usłyszeć wypowiedzianych słów ani komunikować się przez telefon, co dla wykształconej, pracującej osoby musiało stanowić dolegliwość.

Nadto Sąd zważył, iż pozwany jest pracodawcą pozostającym w strukturach administracji publicznej, co oznacza, iż jego zachowania winny stanowić wzorzec w zakresie traktowania osób niepełnosprawnych dla wszystkich podmiotów rynku pracy, w szczególności dla firm prywatnych, czemu niestety pracodawca w przedmiotowej sprawie nie sprostał. Poza tym nie sposób zapominać, że powódka wiele razy zwracała pracodawcy uwagę na fakt, że stanowisko nie jest dostosowane do jej niepełnosprawności, ale działania te pozostały bez jakiegokolwiek reakcji, co również musiało wpłynąć na wysokość odszkodowania.

Odnośnie do zarzutu przedawnienia roszczenia, formułowanego przez pozwanego, Sąd zważył, iż stan bezprawny wywołany działaniem pozwanego trwał wobec powódki ciągle i nieprzerwanie od dnia 1 grudnia 2015 roku do dnia 31 lipca 2017 roku, kiedy to pracodawca zaprzestał naruszeń. Dopiero zatem od tego momentu końcowego (czyli od dnia 31 lipca 2017 roku) rozpoczął bieg termin przedawnienia, który wynosi 3 lata – art. 291 § 1 k.p., zaś pozew został wniesiony 13 stycznia 2020 roku (k. 2). W ocenie Sądu rażąco niesprawiedliwym i niezasadnym byłoby przyjęcie, iż termin przedawnienia rozpoczął bieg jeszcze w trakcie trwania bezprawnego naruszenia spowodowanego decyzją pracodawcy, skoro miało ono charakter ciągły i nieprzerwany, zaś prawo do niedyskryminacyjnego traktowania przez pracodawcę przysługiwało powódce przez cały czas trwania naruszeń (arg. z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2012 r. w sprawie o sygn. V CSK 211/11).

Sąd nie uwzględnił natomiast roszczenia w tej jego części, w której powódka twierdziła, iż pracodawca winien zapewnić jej systemy wspomaganie typu FM. Rację bowiem miał pełnomocnik pozwanego, gdy w toku procesu wywodził, że w tej części zasadność powództwa nie została wykazana. W szczególności z treści opinii biegłej z dziedziny foniatrii i otolaryngologii D. W. (2) nie wynika, jakoby te systemy były faktycznie niezbędne i racjonalne, czego wymaga przepis art. 23a ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, skoro sama biegła stwierdza w opinii, iż nie wie, czy system ten sprawdziłby się w warunkach pracy powódki (k. 184 akt IV P 126/15), zaś treści tej opinii żadna ze stron nie kwestionowała, strony nie domagały się także przeprowadzenia dowodu z opinii kolejnego biegłego. Z żadnego innego dowodu w aktach sprawy nie

wynika, jakoby systemy FM mogły być przydatne na stanowisku powódki, czy pomogłyby jej lepiej słyszeć mowę i komunikować się, a gołosłowne, nie poparte materiałem dowodowym przekonanie powódki w tym zakresie nie może stać się podstawą uwzględnienia roszczenia.

Poza zakresem kognicji Sądu I instancji pozostawała kwestia dostępu powódki do szkoleń oraz przydzielania nagród z uwagi na zakresloną przez powódkę i jej pełnomocnika podstawę faktyczną powództwa oraz treść przepisu art. 321 k.p.c.

Z uwagi na powyższe Sąd w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt 3 wyroku).

Sąd umorzył postępowanie w pkt 2 orzeczenia w zakresie kwoty 14 złotych na podstawie przepisu art. 355 k.p.c. z uwagi na cofnięcie pozwu odnośnie do tej właśnie kwoty przez pełnomocnika powódki (k. 375), na co pełnomocnik pozwanego wyraził zgodę (k. 412).

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w oparciu o treść art. 100 k.p.c., § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (pkt 4 wyroku), zaś o opłacie na podstawie przepisu art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 100 k.p.c.

Sąd zważył przy tym, że powództwo obejmujące kwotę 48.822 złote zostało uwzględnione odnośnie do kwoty 18.000 złotych, w pozostałym zaś zakresie oddalone, co oznacza, iż powódka wygrała sprawę w 37%, przegrała w 63%. Koszty zastępstwa procesowego wynosiły 2.700 złotych (3.600 złotych x $\frac{3}{4}$), co oznacza, iż powódka winna ponieść 63% tychże kosztów, co stanowi sumę 1.701 złotych (pkt 4 wyroku). Powódka przy tym jest osobą pracującą, zarabia obecnie 4.152 złote (co wynika wprost z zestawienia wynagrodzeń na k. 364), zatem brak jest podstaw, by uznać, że nie powinna ponosić kosztów zastępstwa procesowego w części, w której nie uwzględniono powództwa.

Mając na uwadze, w jakiej części roszczenie zostało zasądzone, Sąd w punkcie 5 wyroku orzekał o opłacie – która wynosiła 2.442 złote (art. 13 ust. 2 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 21 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych), zaś 37% tej kwoty (czyli część, w jakiej w procesie pozwany przegrał) wynosi po zaokrągleniu 904 złote (pkt 5). Sąd nie obciążał powódki pozostałą częścią opłaty z uwagi na fakt, że została już obciążona kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności z uwagi na treści przepisu art. 477² § 1 k.p.c. do kwoty 4.152 złote.