

Sygn. akt VII P 121/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Iwona Wiśniewska
Ławnicy:	Małgorzata Borowska Elżbieta Rynkowska
Protokolant:	stażysta Karolina Wesołowska

po rozpoznaniu w dniu 3 października 2017 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa U. C.

przeciwko Straży Miejskiej w B.

o odszkodowanie

- zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 5 816,98 zł (pięć tysięcy osiemset szesnaście 98/100 złotych) tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 lutego 2017 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1 350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
- nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 291 zł (dwieście dziewięćdziesiąt jeden złotych) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której zwolniona była powódka.

Małgorzata Borowska SSR Iwona Wiśniewska Elżbieta Rynkowska

Sygn. akt VII P 121/17

UZASADNIENIE

W dniu 28 lutego 2017r. powódka U. C. wniosła o zasądzenie od Straży Miejskiej w B. kwoty 5397,96 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie kolejnych umów o pracę na pełen etat. Wykonywała pracę na stanowisku dozorca. Pracę świadczyła w okresie od 17 kwietnia 2013r. do 16 października 2013r., a następnie od 1 lutego 2014r. do 31 lipca 2014r., 1 października 2014r. do 31 grudnia 2014r., 1 stycznia 2015r. do 31 stycznia 2015r., 16 marca 2015r. do 15 września 2015r. Powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości ustawowego minimalnego za pracę, w którym także zawarta była kwota dodatku za staż pracy. Wynagrodzenie w ten sposób ustalane i wypłacane, tj. pensja + dodatek stażowy stanowiło kwotę wynagrodzenia minimalnego.

Powódka podkreśliła, że u pozwanego pozostali zatrudnieni pracownicy mieli wypłacane wynagrodzenie obliczone w ten sposób, że dodatek za staż był ustalany od płacy zasadniczej brutto, która była nie niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia i następnie ustalana w ten sposób kwota dodatku była dodawana do tej płacy zasadniczej. W ocenie powódki sposób ustalania wynagrodzenia powódki stanowi przejaw dyskryminacji, o którym mowa w art. 18^c k.p. Powódka domaga się odszkodowania od pracodawcy stanowiącego równowartość wynagrodzenia prawidłowo naliczonego, tj. tak jak pozostałym pracownikom. Powódka wskazała, że wartość dochodzonego roszczenia w kwocie 5397,96 zł została ustalona w następujący sposób:

1. W okresie od lutego 2014r. do lipca 2014r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1370 zł, podczas gdy powinna otrzymywać to wynagrodzenie w kwocie po 1680 zł, dodatek stażowy otrzymywany przez powódkę wynosił kwotę 232,90 zł, podczas gdy prawidłowo obliczony powinien wynosić kwotę 285,60 zł. Różnica na niekorzyść powódki wynosi po 362,70 zł za każdy miesiąc, czyli za okres 6 miesięcy jest to kwota 2176,50 zł.
2. W okresie od października 2014r. do grudnia 2014r. powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1370 zł, podczas gdy powinna otrzymywać 1680 zł oraz dodatek stażowy w kwocie po 236,60 zł, podczas gdy powinna otrzymywać kwotę po 285,60 zł. Łączna kwota za 3 miesiące na niekorzyść powódki wynosi 1047 zł.
3. W styczniu 2015r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1420 zł, podczas gdy powinno ono wynosić 1730 zł, za dodatek stażowy otrzymała kwotę 255,60 zł, podczas gdy prawidłowo obliczony dodatek za staż wynosił 311,40 zł. Różnica stanowi kwotę 365,80 zł.
4. W marcu 2015r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 774,55 zł, podczas gdy powinno ono wynosić 934,64 zł, za dodatek stażowy otrzymała kwotę 139,09 zł, podczas gdy prawidłowo obliczony dodatek za staż wynosił 169,08 zł. Różnica stanowi kwotę 199,08 zł.
5. W okresie: kwietnia, maja i sierpnia 2015r. powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1420 zł, podczas gdy powinna otrzymywać 1730 zł oraz dodatek stażowy w kwocie po 255,60 zł, podczas gdy powinna otrzymywać kwotę po 365,80 zł. Różnica wynosi 1097,40 zł. W lipcu 2015r. powódka otrzymała wynagrodzenie w wysokości 1278 zł podczas gdy powinna otrzymać wynagrodzenie w kwocie 1557 zł. Natomiast za dodatek stażowy otrzymała kwotę 230,04 zł, podczas gdy powinno być 280,26 zł. Różnica wynosi 329,22 zł.
6. We wrześniu 2015r. powódka otrzymała wynagrodzenie w wysokości 710 zł podczas gdy powinna otrzymać wynagrodzenie w kwocie 865 zł. Natomiast za dodatek stażowy otrzymała kwotę 127,08 zł, podczas gdy powinno być 155,70 zł. Różnica wynosi 182,90 zł.

Pozwana Straż Miejska w B. złożyła odpowiedź na pozew, w której wniosła o oddalenie powództwa i zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu stanowiska pozwana wskazała, że zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem ust. 5, natomiast przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Pozwana podniosła, iż jak wynika z przytoczonych przepisów wliczanie dodatku za wieloletnią pracę do wynagrodzenia miesięcznego następuje w ten sposób, iż suma na którą składa się

- wynagrodzenie zasadnicze,
- kwota dodatku za wieloletnią pracę
- tzw. premia regulaminowa w wysokości 80 zł miesięcznie

stanowi kwotę równą wynagrodzeniu minimalnemu. W ocenie pozwanej takie działanie jest w pełni zgodne z przepisami ww. ustawy. Pozwana dodała, że powódka zatrudniona była na stanowisku dozorca. Kategoria zaszerogowania dla ww. stanowiska to kategoria III (w myśl rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych w części stanowiska pomocnicze i obsługi tabeli IV lit. H dot. samorządowych jednostek organizacyjnych zawartej w załączniku nr 3 do ww. rozporządzenia). Minimalna kwota w złotych przewidziana dla tej kategorii zaszerogowania wynosi 1140 zł. Z kolei wysokość wynagrodzenia minimalnego w okresie pomiędzy kwietniem 2013r. a wrześniem 2015r. wynosiła:

- 1600 zł – 2013r.,

- 1680 zł- 2014r.,

- 1750 zł- 2015r.

Jak wynika z zestawienia przytoczonych przepisów- sam pracodawca zakłada, iż pomiędzy minimalną stawką wynagrodzenia zasadniczego dla dozorca zatrudnionego w samorządowej jednostce organizacyjnej, ustalaną wedle kategorii III zaszerogowania a wysokością wynagrodzenia minimalnego za pracę- jest znaczna różnica. W 2013r. wynosiła ona 460 zł (1600- 1140), w 2014r. wynosiła 540 zł (1680- 1140), w 2015r. wynosiła 610 zł (1750- 1140). Różnicę ową należało pokryć innymi składnikami wynagrodzenia niż wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatkiem za pracę w porze nocnej. W przypadku dozorców zatrudnionych w Straży Miejskiej w B. były to: dodatek za wieloletnią pracę oraz tzw. premia regulaminowa w wysokości 80 zł. Wedle tych zasad byli wynagradzani wszyscy pracownicy zajmujący stanowisko dozorca i zatrudnieni u pozwanej do pracy przy tzw. monitoringu miejskim. Pozwany wskazał, że środki finansowe na opłacenie zatrudnienia ww. dozorców pochodziły co do zasady z Funduszu Pracy na podstawie kolejnych umów zawieranych pomiędzy Strażą Miejską w B. a Prezydentem Miasta B. reprezentowanym przez Centrum (...) w Powiatowym Urzędzie Pracy w B.. Zgodnie z § 2 ust. 2 ww. umów wysokość przekazywanej kwoty z Funduszu Pracy na każdego zatrudnionego wynosiła kwota wynagrodzenia minimalnego za pracę plus składki na ubezpieczenie społeczne od tej kwoty.

W piśmie z dnia 18 września 2017r. pozwany, na zarządzenie Sądu, przedstawił wyliczenie jakie kwoty powódka otrzymywałaby tytułem wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wysługę lat gdyby jej wynagrodzenie zasadnicze było równe wynagrodzeniu jakie otrzymywał pracownik uzyskujący najwyższe wynagrodzenie. Pozwany przedstawił wyliczenie za cały okres pracy powódki z którego wynikała różnica w wynagrodzeniu powódki wynosząca łącznie 5816,98 zł.

W odpowiedzi na pismo pozwanego z dnia 18 września 2017r. powódka rozszerzyła powództwo wnosząc o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kwoty 5816,98 zł (zgodnie z wyliczeniem pozwanego z dnia 18 września 2017r.) z odsetkami za opóźnienie od dnia 28 lutego 2017r. do dnia zapłaty o zwrot kosztów procesu.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zwrot kosztów procesu.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka U. C. była zatrudniona w pozwanej Straży Miejskiej w B. na podstawie kolejnych umów o pracę na pełen etat. Wykonywała pracę na stanowisku dozorca. Pracę świadczyła w okresie od 17 kwietnia 2013r. do 16 października 2013r., a następnie od 1 lutego 2014r. do 31 lipca 2014r., 1 października 2014r. do 31 grudnia 2014r., 1 stycznia 2015r. do 31 stycznia 2015r., 16 marca 2015r. do 15 września 2015r. Powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości ustawowego minimalnego wynagrodzenia za pracę, w którym także zawarta była kwota dodatku za staż pracy. Na całkowite wynagrodzenie powódki w wysokości wynagrodzenia minimalnego składało się wynagrodzenie zasadnicze + dodatek stażowy i premia regulaminowa w kwocie 80 zł.

Okoliczności bezsporne

Wszyscy pracownicy zatrudnieni u pozwanej na stanowisku dozorczy wykonywali te same obowiązki. Wszyscy otrzymywali całkowite wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenia minimalnego. Występowały jednak różnice w naliczaniu i wypłacaniu wynagrodzenia zasadniczego, ponieważ pracownicy młodszy, którzy nie nabyli uprawnień do dodatku stażowego uzyskiwali wynagrodzenie zasadnicze i premię w kwocie 80 zł równe wynagrodzeniu minimalnemu, zaś pracownicy starsi- jak powódka- którym przysługiwał dodatek stażowy, otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze niższe, tak aby po dodaniu do niego dodatku stażowego i premii w kwocie 80 zł łączna kwota do wypłaty wynosiła minimalne wynagrodzenie.

Dowód: umowy o pracę powódki k.7, 9- 12, umowy o pracę M. T. k.106-108, zakres obowiązków M. T. k.105, umowy o pracę D. P. k.117-118, umowa o pracę K. N. k.126, zakres obowiązków K. N. k.125, umowa o pracę M. B. (1) k.132, umowy o pracę M. M. (1) k.139, 141, zakres obowiązków M. M. (1) k. 138,140, umowy o pracę D. K. k.147, 150, 153, 155-157, zakres obowiązków D. K. k.149, 152, 154, umowa o pracę S. K. k.172-173, 175, 177, zakres obowiązków S. K. k. 171, 174, 176, zeznania świadka D. P. k.92, M. T. k.93, przesłuchanie powódki k.75-77, 94, częściowo przesłuchanie za pozwanego zastępcy komendanta J. A. k.77-78, 95

Za pracę od 17 kwietnia 2013r. do 30 kwietnia 2013r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 626,19 zł, dodatek stażowy w kwocie 100,19 zł oraz premię w wysokości 38,10 zł. W tym okresie 3 pracowników na stanowisku dozorczy (w tym D. B., K. B., A. B.) otrzymało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1520 zł za cały miesiąc. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami (za okres od 17 kwietnia) wynosi 97,62 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 723,81 zł wyniósłby 115,81 zł, tj. o 15,62 zł więcej (za okres od 17 kwietnia 2013 r.).

W okresie od maja 2013r. do września 2013r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1315 zł, dodatek stażowy w kwocie 223,55 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie 5 pracowników na stanowisku dozorczy (w tym D. B. w okresie od maja do lipca 2013r., P. B.- w całym okresie, K. G.- w całym okresie, D. P.- w całym okresie, M. P.- w całym okresie) otrzymywało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1520 zł. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosi miesięcznie 205 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1520 zł wyniósłby miesięcznie 258,40 zł, tj. o 34,85 zł więcej. Razem za ten okres różnica wynosi 1199,25 zł.

Za pracę od 1 października 2013r. do 16 października 2013r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 686,09 zł, dodatek stażowy w kwocie 116,64 zł oraz premię w wysokości 41,74 zł. W tym okresie 3 pracowników na stanowisku dozorczy (w tym P. B., K. G., D. P.) otrzymało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 793,04 zł, a A. P. w kwocie 1520 zł za cały miesiąc. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami (za okres od 1 października do 16 października 2013r.) wynosi 106,95 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 793,04 zł wyniósłby 134,82 zł, tj. o 18,18 zł więcej (za okres od 1 października do 16 października 2013 r.).

W okresie od lutego 2014r. do lipca 2014r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1370 zł, dodatek stażowy w kwocie 232,90 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie 5 pracowników na stanowisku dozorczy (w tym K. B. -od maja do lipca 2014r., A. B. -od maja do lipca 2014r., D. K. -w czerwcu i lipcu 2014r., D. P.- w całym okresie, M. T. od kwietnia do lipca 2014r.) otrzymywało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1600 zł. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosi miesięcznie 230 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1600 zł wyniósłby miesięcznie 272 zł, tj. o 39,10 zł więcej. Razem za ten okres różnica wynosi 1614,60 zł.

W okresie od października 2014r. do grudnia 2014r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1370 zł, dodatek stażowy w kwocie 246,60 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie 7 pracowników na stanowisku dozorczy (w tym K. B. -w październiku 2014r., M. D.- w całym okresie, D. K. -w całym okresie, M. M. (2) - w grudniu 2014r., M. M. (1)- w całym okresie, E. W.- w całym okresie, M. T. - w listopadzie i grudniu 2014r.) otrzymywało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1600 zł. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego.

Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosi miesięcznie 230 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1600 zł wyniósłby miesięcznie 288 zł, tj. o 41,40 zł więcej. Razem za ten okres różnica wynosi 814,20 zł.

W styczniu 2015r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1420 zł, dodatek stażowy w kwocie 255,60 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie 3 pracowników na stanowisku dozorca (w tym K. B., A. M., R. S.) otrzymało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1670 zł. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosi 250 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1670 zł wyniósłby 300,60 zł, tj. o 45 zł więcej.

Za pracę od 16 marca 2015r. do 31 marca 2015r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 774,55 zł, dodatek stażowy w kwocie 139,42 zł oraz premię w wysokości 43,64 zł. W tym okresie 5 pracowników na stanowisku dozorca (w tym M. B. (2), D. K., A. M., S. M., M. T.) otrzymało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1670 zł za cały miesiąc. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami (za okres od 16 marca) wynosi 136,36 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 910,91 zł wyniósłby 163,96 zł, tj. o 24,54 zł więcej (za okres od 16 marca 2015r.).

W okresie: kwietnia, maja i sierpnia 2015r. powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1420 zł, dodatek stażowy w kwocie 255,60 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie 11 pracowników na stanowisku dozorca (w tym K. B.- w sierpniu 2015r., M. D.- w całym okresie, D. K. -w kwietniu i maju 2015r., M. L. – w sierpniu 2015r., A. M.- w całym okresie, M. M. (2)- w całym okresie, J. M. w sierpniu 2015r., S. M. w kwietniu i maju 2015r., A. P.- w całym okresie, M. T. - w kwietniu i maju 2015r., E. W. w całym okresie) otrzymywało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1670 zł. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosi miesięcznie 250 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1670 zł wyniósłby miesięcznie 300,60 zł, tj. o 45 zł więcej. Razem za ten okres różnica wynosi 885 zł.

W czerwcu 2015r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1278 zł (przepracowała część miesiąca z uwagi na chorobę), dodatek stażowy w kwocie 230,04 zł oraz premię w wysokości 72 zł. W tym okresie 8 pracowników na stanowisku dozorca (w tym M. D., D. K., A. M., M. M. (2), A. M., S. M., A. P., M. T.) otrzymało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1670 zł za cały miesiąc. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosi 225 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1503 zł (część miesiąca) wyniósłby 270,54 zł, tj. o 40,50 zł więcej. Razem za ten okres różnica wynosi 265,50 zł.

W lipcu 2015r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 946,67 zł (przepracowała część miesiąca z uwagi na chorobę), dodatek stażowy w kwocie 170,40 zł oraz premię w wysokości 42,90 zł. W tym okresie 6 pracowników na stanowisku dozorca (w tym M. D., D. K., A. M., S. M., A. P., M. T.) otrzymało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1670 zł za cały miesiąc. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosi 166,66 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1113,33 zł (część miesiąca) wyniósłby 200,40 zł, tj. o 30 zł więcej. Razem za ten okres różnica wynosi 196,66 zł.

Za pracę od 1 września 2015r. do 15 września 2015r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 710 zł, dodatek stażowy w kwocie 127,80 zł oraz premię w wysokości 40 zł. W tym okresie 6 pracowników na stanowisku dozorca (w tym K. B., D. K., M. L., A. M., J. M., A. P.) otrzymało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1670 zł za cały miesiąc. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami (za okres do 15 września) wynosi 125 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 835 zł wyniósłby 150,30 zł, tj. o 22,50 zł więcej (za okres do 15 września 2015r.).

Dowód: zestawienie wynagrodzeń pracowników na stanowisku dozorca k.187-193, zestawienie wynagrodzenia powódki k.37-42

Środki finansowe na opłacenie przez pozwaną zatrudnienia dozorców pochodziły co do zasady z Funduszu Pracy na podstawie kolejnych umów zawieranych pomiędzy Strażą Miejską w B. a Prezydentem Miasta B. reprezentowanym przez Centrum (...) w Powiatowym Urzędzie Pracy w B.. Zgodnie z § 2 ust. 2 ww. umów wysokość przekazywanej kwoty z Funduszu Pracy na każdego zatrudnionego wynosiła kwota wynagrodzenia minimalnego za pracę plus składki na ubezpieczenie społeczne od tej kwoty.

Dowód: umowa nr (...) k.47-52

W październiku 2015r. Państwowa Inspekcja Pracy po przeprowadzeniu kontroli u pozwanego stwierdziła m.in., że ustalenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego uzależniając jego wysokość od posiadania prawa do dodatku za staż pracy może być potraktowane jako naruszenie zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia. W związku z tym PIP wystosowała do pozwanej wnioski o nie naruszanie zasady równego traktowania.

Dowód: pismo PIP z 19.10.2015r. k.70-71

Przedstawiony stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych wyżej dokumentów, których autentyczności strony nie kwestionowały oraz w oparciu o zeznania świadków D. P. i M. T. i przesłuchanie stron. Sąd uznał zeznania świadków i stron za wiarygodne, ponieważ są ze sobą zgodne i spójne z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powódki było uzasadnione co do zasady i co do wysokości. Na wstępie zauważyć należy, że powódka domagała się roszczenia odszkodowawczego z tytułu dyskryminacji ze względu na staż pracy wskazując jednocześnie na nierówne wynagradzanie przez pozwaną pracowników zatrudnionych na stanowisku dozorca i wykonujących jednakową pracę.

Sąd zważył, że zasada równości pracowników w dziedzinie zatrudnienia jest konkretyzacją na podstawie prawa pracy konstytucyjnej zasady równości wszystkich wobec prawa (por. art. 32 Konstytucji RP), rozwiniętej w art. 33 ustawy zasadniczej, w myśl której mężczyzna i kobieta w RP mają równe prawa m.in. w życiu społecznym i gospodarczym, w szczególności mają oni równe prawo do zatrudnienia i awansowania, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zajmowania stanowisk i pełnienia funkcji.

Na gruncie kodeksu pracy należy wskazać na art. 11² k.p. zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Przepis ten wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze – że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie – iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja).

Kodeksowa zasada równości praw była wielokrotnie przedmiotem rozważań również Trybunału Konstytucyjnego, który wskazywał, że wynika z niej przede wszystkim, iż wszyscy pracownicy odznaczający się podobnymi cechami i wykonujący tę samą pracę w jednakowy sposób mają mieć równe prawa. Jednocześnie jednak nie wyklucza to dyferencjacji sytuacji prawnej poszczególnych grup pracowników ze względu na określone społecznie uznane i sprawiedliwe kryteria. Formalnie jednakowe traktowanie wszystkich pracowników, różniących się przecież w szczególności ze względu na właściwości psychofizyczne i wiek, byłoby zaprzeczeniem prawa sprawiedliwego, bowiem musiałoby prowadzić do dyskryminacji.

Zgodnie natomiast z art. 11³ k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne,

przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uznanych za dyskryminujące. Wyrażona w art. 11³ k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. 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 celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany – w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Na podstawie art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W judykaturze Sądu Najwyższego aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (por. SN w wyroku z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008/23-24/347). W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to różnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie – jeżeli faktycznie nastąpiło – było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009/19-20/259; z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012/3/149-152; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, Lex nr 1212811; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, Lex nr 212057, z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013/17-18/202 i powołane w nich orzeczenia).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją.

Stosownie do art. 18^{3c} k.p., pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1); 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 (§ 2); 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).

Wskazane w art. 18^{3c} § 1 k.p. mierniki pracy wymienione zostały alternatywnie i jest to alternatywa rozłączna. Mamy bowiem do czynienia z dwoma odrębnymi i samodzielnymi pojęciami: pracy jednakowej i pracy o jednakowej wartości. Terminów tych nie należy łączyć w jedną całość, uzupełniając treść jednego treścią drugiego, ani stosować zamiennie, jak również definiować pierwszego z pojęć przy pomocy kryteriów kwalifikacyjnych dotyczących drugiego. W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także – ilości i jakości (por. Kodeks pracy. Komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2004, s. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem pod redakcją U. Jackowiak, Gdańsk 2004). W tym kontekście, zwłaszcza biorąc pod uwagę zeznania świadków D. P. i M. T. oraz przesłuchanie powódki, nie może budzić wątpliwości, iż powódka wykonywała pracę jednakową w porównaniu z innymi dozorcami.

Z kolei prace o jednakowej wartości to prace rodzajowo różne, lecz jednocześnie podobne na tyle, by porównywać je, stosując kryteria określone w art. 18^{3c} § 3 k.p. Owe kryteria to w pierwszym rzędzie posiadanie przez pracowników kwalifikacji, które albo są potwierdzone dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach (tj. przepisach ustaw, rozporządzeń czy układów zbiorowych pracy, precyzujących wymagania stawiane w tym zakresie osobom zatrudnionym na poszczególnych stanowiskach) albo wynikają z praktyki i doświadczenia zawodowego. Uzupełniającym elementem, przydatnym dla oceny wartości porównywanych prac, jest też odpowiedzialność rozumiana jako rodzaj i skala negatywnych konsekwencji w postaci zagrożenia dla życia i zdrowia lub mienia albo sankcji karnych, dyscyplinarnych czy odszkodowawczych, jakie mogą spotkać pracownika w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków. Przesłanką wartościowania pracy jest wreszcie towarzyszący jej świadczeniu wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu. Wszystkie zaś wymienione kryteria klasyfikacyjne powinny być analizowane łącznie (por. A. Świątkowski: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2006, s. 85-86 oraz T. Liszcz: Równość kobiet i mężczyzn w znowelizowanym kodeksie pracy, PiZS 2002/2/3-4 i K. Świdarska: Zakaz dyskryminacji w wynagradzaniu w prawie polskim w doniesieniu do standardów międzynarodowych, Monitor Prawa Pracy 2004/5/136). Skoro zawarte w art. 18^{3c} § 1 k.p. pojęcia „jednakowej pracy” oraz „pracy o jednakowej wartości” mają odrębny i samodzielny byt, to w sytuacji, gdy w strukturze organizacyjnej pracodawcy występują stanowiska, na których świadczona jest jednakowa praca, rozumiana jako praca taka sama pod względem rodzaju, kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz ilości i jakości (jak w niniejszej sprawie), nie zachodzi konieczność porównywania – przy pomocy kryteriów określonych w art. 18^{3c} § 3 k.p. – prac różniących się rodzajowo, celem wyselekcjonowania spośród nich takich, które można uznać za prace o jednakowej wartości. Tym bardziej, że z punktu widzenia naruszenia zasady równego traktowania nie ma znaczenia, czy chodzi o jednakową pracę, czy o pracę o jednakowej wartości (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98). Dopiero gdy zajmowane przez pracownika stanowisko nie powtarza się (nawet w podobnej postaci) w strukturze organizacyjnej pracodawcy, nie istnieje realna możliwość wskazania i zweryfikowania obiektywnych przesłanek porównywalności świadczonej pracy uprawniającej do jednakowego wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 18^{3c} § 1 k.p. (por. wyrok SN z dnia 15 marca 2006 r., II PK 154/05, OSNP 2007/3-4/46). Trzeba jednak podkreślić, że prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Ilość i jakość świadczonej pracy są bowiem w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia, dopuszczalnymi w myśl art. 3 ust. 3 wspomnianej Konwencji nr 100 (...) Organizacji Pracy z 1951 r. i akceptowanymi w judykaturze (por. wyroki SN z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997/8/131; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002/11/150; z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005/6/76; z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, Lex nr 302305; z dnia 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010/3-4/41 i z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013/3-4/33).

Podkreślenia wymaga, iż pracownik dochodząc odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę, powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę (lub

pracę o jednakowej wartości), co pracownik otrzymujący wynagrodzenie na korzystniejszym poziomie (por. wyrok SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007/17-18/251). Wtedy ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę i to on musi wykazać, że kierował się obiektywnymi przesłankami, z wszelkimi negatywnymi konsekwencjami. Podobnie w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r. (I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98) Sąd Najwyższy, odwołując się do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości dotyczącego kwestii dyskryminacji, stwierdził, że w sytuacji, gdy system wynagrodzeń stosowanych u pracodawcy nie jest przejrzysty (tak jak w pozwanej Spółce w niniejszej sprawie), to na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że jest on niedyskryminujący. Pracownik musi uprawdopodobnić jego dyskryminację (nierówne traktowanie), wskazując fakty, z których ma ona wynikać, a pracodawca może obalić twierdzenia pracownika, wskazując, iż w swoim postępowaniu kierował się obiektywnymi powodami (tak też wyrok SN z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007/11-12/160). W ten sposób rozumie rozkład ciężaru dowodów także Trybunał Sprawiedliwości. Przykładowo w wyroku z dnia 10 marca 2005 r. (C-196/02, w sprawie V. N. przeciwko O. A., Lex Polonica nr 375010) Trybunał stwierdził, że w przypadku, gdy pracownik powołuje się na naruszenie zasady równości traktowania na jego niekorzyść i gdy przedstawi fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, wykładni prawa wspólnotowego, a w szczególności dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć, należy dokonać w ten sposób, że na stronie pozwanej ciąży obowiązek dowiedzenia, że naruszenie tej zasady nie miało miejsca. Podobnie w wyroku z dnia 26 czerwca 2001 r. (C-381/99, w sprawie S. B. przeciwko Bank der österreichischen P. A., (...) 2001, s. (...); Lex Polonica nr 378553 – patrz: L. F.: Znaczenie wspólnotowego prawa pracy, (...) 2004/5/2) Trybunał przyjął, że na pracownikach, którzy uznają się za ofiary dyskryminacji, spoczywa ciężar dowodu, iż otrzymują niższą płacę, niż płacono przez pracodawcę koledze oraz w rzeczywistości wykonują taką samą pracę lub pracę równej wartości, porównywalną do wykonywanej przez wybranego pracownika, z którym dochodzi do porównania; pracodawca może wówczas nie tylko kwestionować fakt, iż warunki stosowania zasady równego wynagrodzenia są spełnione, ale również przedstawiać obiektywne powody, niezwiązane z jakąkolwiek dyskryminacją, by uzasadnić różnicę w wynagrodzeniu.

Reasumując tę część rozważań prawnych Sąd wskazuje, iż pracodawca narusza zasadę równego traktowania, jeżeli różnicuje wynagrodzenia bez obiektywnego i rozsądnego powodu, a więc stosuje kryterium dowolne, które nie służy realizacji uzasadnionego sprawiedliwego społecznie uznanego celu albo nie jest proporcjonalne do realizacji takiego celu.

Przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie, było roszczenie wywodzone przez powódkę z podstawy faktycznej, w której otrzymywała ona niższe wynagrodzenie zasadnicze (a tym samym także jego pochodne w postaci dodatku stażowego), w porównaniu do pracowników świadczących obowiązki na identycznym stanowisku dozorczy, którzy nie mieli stażu pracy lub mieli mniejszy niż powódka. Sąd zważył, iż materiał dowodowy pozwala przyjąć, iż powódka wykazała, że wykonywała pracę takiego samego rodzaju i jakości jak inni dozorczy, a pomimo to otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w niższej kwocie niż niektórzy z nich. W tej sytuacji pozwana powinna wykazać, że zróżnicowanie to było uzasadnione obiektywnymi przyczynami, czego- w ocenie Sądu- nie udało się jej dokonać. Zdaniem Sądu nie można przyjąć za zasadne twierdzenia pozwanej, iż skoro wynagrodzenie powódki mieściło się w granicach wynagrodzenia przewidzianego na jej stanowisku i było zgodne z obowiązującymi regulacjami wewnątrzzakładowymi i powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, to roszczenie powódki jest bezpodstawne. Wskazać trzeba, iż powódka nie twierdziła, że pozwana ustaliła i wypłaciła jej wynagrodzenie wbrew obowiązującym normom. Żądanie powódki oparte jest bowiem nie na zarzucie naruszenia przepisów w zakresie wysokości stawek wynagrodzenia, ale na nie właściwym jego ukształtowaniu w porównaniu z innymi pracownikami. W ocenie Sądu zawarcie przez pozwaną umów z Prezydentem Miasta B. w zakresie zatrudnienia osób bezrobotnych i ustalenie, że nastąpi refundacja kosztów osobowych z Funduszu Pracy w wysokości minimalnego wynagrodzenia na 1 pracownika, nie odnosi skutku w stosunkach prawnych pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Te stosunki pozwana zobowiązana jest kształtować zgodnie z przepisami, w tym art. 11² k.p i art. 18^{3c} k.p. W przekonaniu Sądu porozumienie pomiędzy pozwaną a Prezydentem Miasta B. nie zwalnia w żaden sposób pozwanej z respektowania powołanej normy. Nie jest to okoliczność usprawiedliwiająca obiektywnie działania pracodawcy. Żadna norma nie zakazywała ani nie uniemożliwiała pozwanej ukształtowania wynagrodzenia dozorców tak aby uzyskiwali oni równe wynagrodzenia

zasadnicze za jednakową pracę. Ewentualny brak środków finansowych na powyższy cel jest okolicznością nieistotną z punktu widzenia podstaw roszczenia powódki.

W ocenie Sądu, art. 11² k.p. nie zezwala na różnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w tym samym zakładzie pracy ze względu na inne przyczyny niż wynikające z tego przepisu. Różnice w wynagrodzeniu zasadniczym mogą wynikać wyłącznie z różnic w zakresie obowiązków i wykonywanej pracy. Inne okoliczności pozostają bez znaczenia dla uzasadnienia różnicowania wynagrodzenia jednakowo pracujących pracowników.

W tym miejscu należy odnieść się do argumentu pozwanej, iż wszyscy dozorczy otrzymywali wynagrodzenie w równej kwocie - minimalnego wynagrodzenia. Jest to bezsporne, jednakże nie może ująć uwagę, iż wynagrodzenie to składało się z kilku składników- wynagrodzenia zasadniczego, dodatku stażowego i premii. Na mocy art. 18^{3c} §2 k.p. wynagrodzenie, za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości 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. W ocenie Sądu z art. 18^{3c} §2 k.p. wynika, że zawarta w tym przepisie reguła dotyczy wszystkich składników wynagrodzenia. To znaczy, iż zasada na podstawie której pozwana naliczała wysokość każdego składnika powinna być jednakowo stosowna do wszystkich pracowników. Należy przez to rozumieć, iż pozwana powinna ustalić równe reguły dotyczące naliczania wynagrodzenia zasadniczego, dodatku stażowego i premii dla wszystkich pracowników. Potwierdzenie powyższego stanowiska znaleźć można m.in. w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2011-01-21, II PK 169/10, w którym Sąd stwierdził, że nagroda jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18^{3c} KP, co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 KP), ponieważ wynagrodzenie, o którym mowa tym przepisie, 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 (art. 18^{3c} § 2 KP). W dalszej części Sąd zaznaczył, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisach prawa pracy kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; z 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNAPiUS 2003 nr 20, poz. 486; z 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, (...) 2006 nr 9, s. 34; z 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z 14 lutego 2006 r., III UK 150/05; z 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwała z 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284).

Sad meriti zważył, iż powyższe orzeczenie jakkolwiek dotyczące nagrody to jednak ze względu na uwagi natury ogólnej znajduje zastosowanie także w niniejszej sprawie. W niniejszej sprawie pozwana nie uzasadniła i nie udowodniła dlaczego powódka uzyskiwała niższe wynagrodzenia zasadnicze a przez to niższy dodatek stażowy od pracowników młodszych, którzy nie posiadali prawa do dodatku stażowego i dlatego uzyskiwali wyższe od powódki wynagrodzenie zasadnicze. Porównanie tych zarobków zostało przedstawione w ustaleniach faktycznych. W przekonaniu Sądu pozwana nie wykazała obiektywnych kryteriów takiego różnicowania.

Uwzględnienie skutku wynikającego z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej, a nie na ich obniżeniu pracownikom lepiej traktowanym (por. wyroki SN z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, M.P.Pr. 2007/2/25 i z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, Lex nr 2019532).

W tym stanie rzeczy Sąd zważył, że u pozwanej doszło do dyskryminacji powódki ze względu na wiek i związany z tym staż pracy. Wysokość zasądzanego odszkodowania Sąd ustalił biorąc pod uwagę różnicę między wynagrodzeniem powódki a wynagrodzeniem pracowników zatrudnionych na stanowisku dozorca a uzyskujących wyższe wynagrodzenie zasadnicze oraz różnicę w wysokości dodatku stażowego jaki powódka uzyskiwałaby otrzymując wyższe wynagrodzenie zasadnicze a jaki rzeczywiście otrzymała. Pracownicy ci i różnice w wynagrodzeniu powódki zostały opisane w stanie faktycznym.

Na marginesie jedynie należy zauważyć, że obowiązek równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) jest niewątpliwie obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie nawet nie wywołane przyczyną dyskryminującą może więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. Wobec powyższego, nawet w sytuacji uznania, że powódka nie była dyskryminowana a tylko doszło do „zwykłego” nierównego jej traktowania, nie oznacza bezzasadności powództwa i uzasadnia odszkodowanie na mocy art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Wobec powyższego na mocy art. 18^{3d} k.p. zgodnie z którym 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 Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 5816,98zł (stanowiącą sumę różnic w wynagrodzeniu powódki w stosunku do innych pracowników opisanych w ustaleniach faktycznych). Odsetki ustawowe za opóźnienie Sąd zasądził na podstawie art. 481§ 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. od daty wniesienia pozwu, ponieważ już w tej dacie pozwana pozostawała w opóźnieniu wiedząc że powódka domaga się wyrównania wynagrodzenia (choćby z kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy).

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwana przegrała w całości. Zgodnie z treścią art. 98 §1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniosła powódka składało się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie pełnomocnika, przy czym w przypadku niezłożenia przez niego spisu kosztów przyjmuje się z tego tytułu stawki minimalnego wynagrodzenia za czynności podjęte w danej sprawie (art. 98 §3 k.p.c.). Dlatego też wysokość przyznanych powódce kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) i zasądził z tego tytułu na rzecz powódki 1350 zł.

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 tekst jedn. z późn. zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 113 ust 1 w zw. z art. 98 kpc. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu w wysokości 291 zł (5817 zł x 5%). Koszty te zobowiązana jest pokryć pozwana.

SSR Iwona Wiśniewska