

Sygn. akt VII P 285/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 marca 2020 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	sędzia Katarzyna Błażejowska
Ławnicy:	Elżbieta Walczak, Elżbieta Rynkowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Wiktoria Niesiobędzka - Pawlak

po rozpoznaniu w dniu 11 marca 2020 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa A. J.

przeciwko Komendzie Wojewódzkiej Policji w B.

o odszkodowanie

- zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 37 887,91 zł (trzydzieści siedem tysięcy osiemset osiemdziesiąt siedem złotych 91/100) tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu w okresie od 1 stycznia 2016r. do grudnia 2018r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 7 czerwca 2019r. do dnia zapłaty;
- w pozostałym zakresie oddala powództwo;
- zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2 700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

SSR Katarzyna Błażejowska

Elżbieta Walczak Elżbieta Rynkowska

Sygn. akt VII P 285/19

UZASADNIENIE

A. J., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika pozwem skierowanym przeciwko Komendzie Wojewódzkiej Policji w B. domagała się zasądzenia kwoty 42 000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty za okres od 1 stycznia 2016 r. do grudnia 2018 r. tytułem odszkodowania za naruszanie zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według

norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka podała, iż była zatrudniona u pozwanego pracodawcy w okresie od 1 sierpnia 2005 r. do 31 grudnia 2018 r. w tym od 2012 r. na stanowisku starszy asystent laboratoryjny za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3 331,50 zł brutto. Wysokość jej wynagrodzenia była zaniżona względem innych pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku np. K. P.. W czerwcu 2008 r. stanowiska członków korpusu służby cywilnej w Laboratorium Kryminalistycznym w Komendzie Wojewódzkiej Policji zostały poddane wartościowaniu, w wyniku czego stanowiska pracy powódki oraz K. P. uzyskały taką samą punktację – 230 punktów. Obie wykonywały takie same czynności, miały takie same obowiązki i uprawnienia, jednakże w 2009 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 2 717,70 zł brutto przy mnożniku 1,45, podczas gdy K. P. już w 2008 r. uzyskała wynagrodzenie zasadnicze 3 821,17 zł brutto z mnożnikiem 2,08. Powódka ponadto podkreśliła, że na takich samych stanowiskach (z dłuższym lub krótszym stażem pracy) i wykonujących takie same czynności pracodawca wypłaca wynagrodzenie zasadnicze wyższe o około 1 000 do 1 200 zł.

W opinii powódki powyższe jest przejawem nierównego traktowania pracowników w przedmiocie ich wynagradzania i wymaga podjęcia działań ze strony pracodawcy celem wyeliminowania zjawiska nierównego traktowania z powodu wynagrodzenia poszczególnych pracowników. Zdaniem powódki różnice w wynagrodzeni zasadniczym mogą wynikać wyłącznie z różnic w zakresie obowiązków i wykonywanej pracy, a taka sytuacja w niniejszej sprawie nie ma miejsca. Pracownicy już od kilku lat informują o zaistniałym zjawisku pracodawcę i mimo wielu obietnic wyeliminowania wskazanego powyżej zjawiska pozwana prezentuje bezczynność w tej sprawie.

W odpowiedzi na pozew Komenda Wojewódzka Policji w B., reprezentowana przez radcę prawnego wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazując, że z dniem 26 stycznia 2007 r. weszła w życie ustawa z dnia 12 stycznia 2007 r. o ustanowieniu „programu modernizacji, Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej Biura Ochrony Rządu w latach 2007-2011, która obowiązywała do dnia 31 grudnia 2011 r. zgodnie z treścią art. 2 wskazanej ustawy program ten miał na celu stworzenie warunków do pełnej realizacji zadań przez formacje ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego, dotyczyły one m. in. zmiany struktury i stanu etatowego formacji polegające na zastąpieniu części funkcjonariuszy pracownikami cywilnymi. Zmiany te nie dotyczyły wszystkich stanowisk policyjnych, ale tylko takich, na których mogli być zatrudnieni funkcjonariusze jak i pracownicy cywilni. Na te etaty „ustawa modernizacyjna” przyznała kwotę, która była wyższa niż kwota średniego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych u pozwanego pracodawcy. Rozkazem Organizacyjnym nr (...) Komendanta Wojewódzkiego Policji w B. z dnia 4 czerwca 2007 r. Laboratorium (...) w B. przydzielono 4 etaty specjalisty w korpusie służby cywilnej na podstawie wniosków personalnych ówczesnego Naczelnika Laboratorium oraz komisji powołanej w/w rozkazem. Etaty te otrzymały K. P., K. K., M. S. (1) oraz W. G.. Kryteria, którymi kierowano się przydzielając tym osobom stanowiska w ramach „Programu Modernizacji” oparte były na doświadczeniu zawodowym, posiadanych kwalifikacjach oraz zakresach obowiązków.

Pozwana podniosła, że powódka w okresie, kiedy włączano nowy etat wraz z wyższym wynagrodzeniem do Sekcji Badań Dokumentów Laboratorium Kryminalistycznego w ramach „Programu Modernizacji” w 2007 r. legitymowała się w porównaniu z K. P. krótszym stażem pracy, gdyż była zatrudniona od 1 sierpnia 2005 r. w KWP w B., zajmowała stanowisko starszego inspektora Sekcji Badań Dokumentów. Uprawnienia do samodzielnego opracowywania ekspertyz kryminalistycznych w zakresie specjalności klasyczne badania dokumentów uzyskała 11 marca 2008 r. natomiast uprawnienia z dziedziny badań poligraficznych w dniu 17 czerwca 2014 r. Powódka mija się z prawdą twierdząc, że K. P. otrzymując nowy etat i tym samym przypisane do niego wynagrodzenie była zatrudniona na tym samym stanowisku, bowiem dopiero Rozkazem Organizacyjnym nr 1/12 z dnia 12 stycznia 2012 r. w sprawie zmian organizacyjnych Komendant Wojewódzki Policji w B. w Sekcji Mechanoskopii i (...) Dokumentów wyłączył stanowisko etatowe specjalisty i wyłączył stanowisk starszego asystenta laboratoryjnego oraz asystenta laboratoryjnego. Natomiast według zestawień statystycznych wykonywanych badań z zakresu dokumentów klasycznych w okresie od 1 lipca 2008 r. do 1 lipca 2014 r. powódka uzyskiwała gorsze wyniki od K. P., co potwierdza słusność tezy o przyznaniu temu pracownikowi etatu i wynagrodzenia w ramach „Programu Modernizacji”. Poza tym trzy pozostałe osoby, które objęte zostały w/w programem nie świadczyły pracy o jednakowej wartości w porównaniu z pracą powódki, gdyż

były zatrudnione w innych Sekcjach Laboratorium Kryminalistycznego, posiadały inne kwalifikacje czy doświadczenie zawodowe. Powódka wykonując zlecenia z badań poligraficznych w ujęciu statystycznym wykonywała ich mniej, niż biegły z tej samej dziedziny podinsp. J. B..

Pozwana podkreśliła, że A. J. nie była objęta „Programem Modernizacji”, jednak w czerwcu 2007 r. powołana na podstawie Rozkazu Organizacyjnego nr (...) Komendanta Wojewódzkiego Policji w B. Komisja dokonała regulacji od dnia 1 lipca 2007 r. mnożników pracownikom korpusu służby cywilnej zatrudnionym w Komendzie Głównej Policji w B. nieobjętych wskazanym wyżej programem w tym powódce. Wynagrodzenia pracowników kształtowane są zgodnie z regulacjami zawartymi w przepisach Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej. Ponadto z akt osobowych powódki jednoznacznie wynika, że w całym okresie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy jej mnożnik kwoty bazowej wzrastał systematycznie od 2007 r. do 2008 r. z 0,9000 do 1,4500, a w styczniu 2017 r. osiągnął pułap 1,7779.

Powołując się na ostrożność procesową pozwana zakwestionowała wysokość przedmiotu sporu podaną przez stronę powodową w wysokości 42 000 zł, bowiem odszkodowanie w przedmiocie nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia nie powinno polegać na wyłącznie matematycznym zestawieniu porównywanych wielkości, lecz powinno być różnicowane w zależności o okoliczności konkretnego przypadku, biorąc pod uwagę w szczególności także uwarunkowania społeczne czy organizacyjne, na które pracodawca miał ograniczony wpływ. Poza tym pozwana wskazała, że wyliczenie matematyczne wartości przedmiotu sporu jest błędne, gdyż nie uwzględnia absencji chorobowych powódki w latach 2016-2018.

Sąd ustalił, co następuje:

A. J. od dnia 1 sierpnia 2005 r. do dnia 31 grudnia 2018 r. zatrudniona była w Laboratorium Kryminalistycznym Komendy Wojewódzkiej Policji. Wpierw na stanowisku inspektora w Sekcji (...) Dokumentów i (...) Komputerowych, od dnia 1 kwietnia 2006 r. na stanowisku inspektora w Sekcji (...) Dokumentów, od dnia 1 stycznia 2007 r. jako starszy inspektor Sekcji (...) Dokumentów, z dniem 1 lutego 2008 r. rozpoczęła pracę, jako specjalista K. w Sekcji (...) Dokumentów, od dnia 1 grudnia 2010 r. zajmowała stanowisko specjalisty w Sekcji Mechanoskopii i (...) Dokumentów, a z dniem 15 lutego 2012 r. na stanowisku starszego asystenta laboratoryjnego Sekcji Mechanoskopii i (...) Dokumentów. Na podstawie umowy o pracę najpierw na czas określony, a od dnia 3 lutego 2006 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Okoliczności bezsporne

W grudniu 2007 r. powódka zdała egzamin uprawniający do samodzielnego podpisywania ekspertyz i Decyzja nr (...) Dyrektora Centralnego Laboratorium Kryminalistycznego Komendy Głównej Policji z dnia 14 lutego 2008 r. przyznano jej uprawnienia do samodzielnego wydawania opinii w policyjnych laboratoriach kryminalistycznych ze specjalności: klasyczne badania dokumentów, które z dniem 30 maja 2014 r. uzyskała na czas nieokreślony. Z kolei decyzją nr (...) Dyrektora Centralnego laboratorium Kryminalistycznego Policji z dnia 11 czerwca 2014 r. A. J. na czas nieokreślony otrzymała uprawnienia do wydawania opinii oraz wykonywania czynności w policyjnych laboratoriach kryminalistycznych ze specjalności: badania poligraficzne. Powódka była jedyną osobą zatrudnioną w Laboratorium Kryminalistycznym Komendy Wojewódzkiej Policji posiadającą podwójne uprawnienia do wydawania opinii.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: decyzje nr (...) Dyrektora (...) KGP – k. 48, 115, 128, 129, 130 cz. B akt osobowych, przesłuchanie powódki (protokół skrócony) – k. 189v (płyta CD – k. 191)

Przy zawarciu pierwszej umowy o pracę (na czas określony) wynagrodzenie zasadnicze powódki ustalono na kwotę 1 434,87 zł (mnożnik 0,811). Następnie wynagrodzenie to było podwyższane: w dniu 1 stycznia 2007 r. do kwoty 1 616,22 zł (mnożnik 0,900) w związku z mianowaniem na stanowisko starszego inspektora K. w Sekcji (...) Dokumentów, wyrównanego następnie do kwoty 1 688,05 zł (mnożnik 0,940) w dniu 18 maja 2007 r., w dniu 1 lipca 2007 r.

wynagrodzenie powódki podwyższono do kwoty 1 957,42 zł (mnożnik 1,090), w dniu 1 lutego 2008 r. wynagrodzenie wzrosło do kwoty 2 262,71 zł wg. mnożnika 1,260 w związku z przyjęciem etatu specjalisty, w dniu 16 czerwca 2008 r. do kwoty 2 571,94 zł (mnożnik 1,400), w dniu 1 stycznia 2009 r. do kwoty 2 717,07 zł (mnożnik 1,450), w dniu 1 września 2014 r. do kwoty 2 9094,45 zł (wg mnożnika 1,550), z dniem 1 stycznia 2015 r. wynagrodzenie powódki wzrosło do kwoty 3 037,49 zł (mnożnik 1,621), w dniu 24 marca 2016 r. do kwoty 3 151,42 zł przy mnożniku 1, (...), w dniu 1 stycznia 2017 r. do kwoty 3 331,50 zł (mnożnik 1, (...)).

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: umowa o pracę z 1.08.2005 r. – k. 2 cz. B akt osobowych, aneks do umowy o pracę z 29.12.2006 r. – k. 33 cz. B akt osobowych, aneks do umowy o pracę z 18.05.2007 r. – k. 37 cz. B akt osobowych, k. 38 cz. B akt osobowych, porozumienie zmieniające z 29.01.2008 r. – k. 41 cz. B akt osobowych, aneks do umowy o pracę z 16.06.2008 r. – k. 53 cz. B akt osobowych, aneks do umowy o pracę z 18.6.2009 r. – k. 57 cz. B akt osobowych, porozumienie zmieniające z 22.08.2014 r. – k. 134 cz. B akt osobowych, porozumienie zmieniające z 19.03.2015 – k. 155 cz. B akt osobowych, porozumienie zmieniające z 24.03.2016 r. – k. 168 cz. B akt osobowych, porozumienie zmieniające z 22.02.2017 r. – k. 176 cz. B akt osobowych

W 2007 r. na mocy zarządzenia organizacyjnego nr 3/07 z dnia 15 maja 2007 r. w Komendzie Wojewódzkiej Policji w B. zwiększono o 71 liczbę etatów, które zastąpiły część etatów policyjnych w związku z procesem „ucywilniania” policji w związku z wejściem w życie w dniu 12 stycznia 2007 r. ustawy o ustanowieniu Programu modernizacji Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej i Biura Ochrony Rządu w latach 2007-2009 (Dz. U. nr 35, poz. 213). Na etaty te miała być przyznana kwota, która jest wyższa od kwoty średniego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych u pozwanego pracodawcy. Zgodnie z Rozkazem Organizacyjnym Komendanta Wojewódzkiego Policji nr (...) z dnia 4 czerwca 2007 r. dla Laboratorium Kryminalistycznego włączono trzy stanowiska etatowe specjalisty w korpusie Służby Cywilnej. Dwa dla Sekcji Chemii i po jednym dla Sekcji (...) Dokumentów i Sekcji (...) Komputerowych. Proponowany podział środków dla tej jednostki organizacyjnej pozwanej na stanowisku specjalisty obejmował wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3 735,26 zł przy ustalonym mnożniku 2,080. Etaty te otrzymali pracownicy Laboratorium: K. P., K. K., M. S. (1) i W. G..

W wyniku zmian organizacyjnych wynikających z rozkazu organizacyjnego nr 1/12 z dnia 12 stycznia 2012 r. w Laboratorium Kryminalistycznym dokonano zmiany wszystkich stanowisk specjalisty w Korpusie Służby Cywilnej na stanowiska starszego asystenta laboratoryjnego i asystenta laboratoryjnego. Nie wiązało się to jednak z systemową podwyżką i wyrównaniem wynagrodzeń.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: zarządzenie organizacyjne nr 3/07 – k. 48, rozkaz organizacyjny nr 3.2007 – k. 50-54, umowy o pracę, karty opisu stanowiska pracy wnioski personalne, i porozumienia zmieniające K. P. (wówczas P.), K. K., M. S. (1), W. G. – k. 62-84, rozkaz organizacyjny nr 1/12 – k. 85-88, zeznania świadków (protokół skrócony): J. D. (1) – k. 188v, K. K. – k. 188v-189, W. G. – k. 189 (płyta CD – k. 191)

Pracownicy Laboratorium Kryminalistycznego Komendy Wojewódzkiej Policji zatrudnieni na stanowisku starszego asystenta laboratoryjnego mieli tożsame ogólne obowiązki, które polegały na przeprowadzaniu badań i sporządzaniu opinii z zakresu danej dziedziny kryminalistyki, a różnice w wykonywaniu szczególnych obowiązków wynikały ze specyfiki pracy w danej sekcji. Ponadto każdy z pracowników był obowiązany do pełnienia dyżurów w dni wolne od pracy. Stanowiska pracy podlegały wartościowaniu, które różniło się w zależności od tego, w jakiej znajdowało się sekcji i zależne było od wymagań dotyczących pracy na danym stanowisku, a nie osobistych umiejętności i kompetencji pracownika. Pomimo tego pracownicy nawet w ramach jednej sekcji byli różnie wynagradzani i przyznawano im różne mnożniki pomimo takiego samego wyniku odnoszącego się do wartościowania stanowiska.

Dowód: zeznania świadków (protokół skrócony): M. L. – k. 154v, J. D. (2) – k. 155, E. D. – k. 155-155v, A. D. – k. 155v, D. Ł. – k. 156 M. S. (2) – k. 156-156v (płyta CD – k.157), B. W. – k. 212v (płyta CD – k. 214)

Różnica, w wynagrodzeniu powódki, pomiędzy wynagrodzeniem faktycznie przez nią otrzymywanym, a hipotetycznym, które należałoby się jej przy założeniu, że w okresie od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2018 r. wysokość jej wynagrodzenia zasadniczego byłaby tożsama w każdym miesiącu pracy, z wysokością wynagrodzenia zasadniczego

pracownika w sekcji, której pracowała powódka, zarabiającego w tym okresie najwięcej, z uwzględnieniem wszystkich przysługujących dodatków, wynosiła 37 887,91 zł brutto.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: zestawienie hipotetycznego wynagrodzenia powódki – k. 114

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie przedłożonych w sprawie dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności strony nie kwestionowały w toku procesu, a także na podstawie zeznań świadków: M. L., J. D. (2), E. D., A. D., D. Ł., M. S. (2), J. D. (1), K. K., M. S. (1), W. G., M. K., M. W. oraz B. W., które w ocenie Sądu okazały się wiarygodne w całości. Były bowiem jasne, spójne i logiczne, korelowały ze sobą i z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. Za wiarygodne Sąd uznał także zeznania złożone przez powódkę, gdyż były one logiczne, spójne, rzeczowe, konsekwentne i korelowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Podkreślenia wymaga, iż stan faktyczny sprawy był w dużej mierze bezsporny pomiędzy stronami, zwłaszcza w zakresie wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez powódkę, jak i innych pracowników pozwanej.

Oceniając materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego.

Wstępnie wskazać należy, iż 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, którego 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. Kwestią sporną jest ustalenie relacji między zasadą równości praw a zasadą niedyskryminacji. W literaturze przedmiotu na ogół nie dostrzega się różnicy między nimi i traktuje je łącznie, uznając, iż równe traktowanie pracowników jest wyrazem ich niedyskryminacji i na odwrót – naruszenie zasady równości jest przejawem dyskryminacji. W piśmiennictwie wskazuje się jednak, iż wymienionych zasad nie należy utożsamiać, przy czym uznaje się ich nierozłączność. Mogą występować, bowiem sytuacje, w których zostanie naruszona zasada równości i niedyskryminacji, gdy występuje gorsze traktowanie określonych pracowników lub grup pracowników ze względu na właściwości uznane za dyskryminujące; mogą występować także przypadki, gdy nierówne traktowanie pracowników ma charakter niedyskryminujący, a „tylko” mamy do czynienia z naruszeniem zasady równości (por. T. Zieliński, [w]: Celeda R. i in., Kodeks pracy. Komentarz, s. 165).

Kodeksowa zasada równości praw była również wielokrotnie przedmiotem rozważań 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. Przestrzeganie zasady równości praw pracowników dotyczy wszystkich podmiotów tworzących prawo, zarówno kompetentnych organów państwowych, jak i partnerów społecznych ustanawiających przez rokowania układy zbiorowe pracy lub inne przewidziane prawem porozumienia zbiorowe, a także pracodawców ustalających regulaminy pracy i wynagradzania. Sankcją za naruszenie tej zasady jest skarga do Trybunału Konstytucyjnego na niezgodność ustawy z Konstytucją RP, odmowa rejestracji układu zbiorowego pracy z powodu jego niezgodności z prawem czy też odmowa stosowania przez sąd określonego postanowienia regulaminu, jako sprzecznego z Kodeksem pracy (tak K. Rączka [w:] M. Gersdorf, M. Rączkowski, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, Lexis Nexis 2014, kom. do art. 11²). Zasada równej płacy za równą pracę została sformułowana w art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Tego samego problemu dotyczy dyrektywa Rady nr 79/7/EWG z 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. WE 1979 L 6/24).

Stosownie do art. 11⁽²⁾ k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Przepis ten stanowi wyraz przybliżenia praktyki prawa pracy w naszym kraju do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości dotyczącego równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach z zakresu prawa pracy (L. Florek, Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawach dotyczących równego traktowania mężczyzn i kobiet, „Polityka Społeczna” 1995/11/12). Zasada równego traktowania została już wcześniej wyrażona w konwencji MOP nr 100. Nie ma wyraźnej definicji „nierównego traktowania”, ale przyjmuje się powszechnie, że pojęcie to obejmuje obiektywną nierówność wyrażającą się w prawie pracy wszelkimi formami niejednakowego traktowania lub rozróżniania (zob. M. Romer [w:] Prawo pracy. Komentarz, Lexis Nexis 2012, kom. do art. 11⁽²⁾).

Przepis art. 11² k.p. 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), na co trafnie w sposób ogólny wskazywała strona pozwana. Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p. Zgodnie z tym przepisem, jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich „inność” (odrębność, odmiennosc) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. 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 zaś 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 bezpośrednio 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. Stosownie do 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.

Wszystkie przytoczone wyżej przepisy odwołują się do zakazanych przyczyn różnicowania, wskazanych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Trudność polega na tym, że przepis ten (podobnie jak art. 11³ k.p.) nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale – posługując się określeniem „w szczególności” – wymienia je przykładowo. Prezentowane więc może być stanowisko, że skoro art. 18^{3a} § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007/17-18/246; z dnia 12 września 2006, I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007/2/88 i z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, Monitor Prawa Pracy 2007/7/336). Jednak ściśle odczytanie art. 18^{3a} k.p. prowadzić może do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze – bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) – bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala, zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.; tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008/23-24/347). Z tego względu 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. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet, jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p. Dlatego 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 zróżnicowanie 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).

Stosownie do art. 18^{3c} k.p., pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracą o jednakowej wartości (§ 1); wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez

względem 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).

Przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie, na co już wskazano, było roszczenie wywodzone przez powódkę z podstawy faktycznej, w której ramach otrzymywała ona dużo niższe wynagrodzenie zasadnicze (a tym samym także jego pochodne w postaci dodatku za wysługę lat i dodatkowego wynagrodzenia rocznego tzw. „trzynastki”), w porównaniu do pracowników świadczących obowiązki na identycznym stanowisku starszego asystenta laboratoryjnego. Roszczenie powódki wywodzone jest więc z naruszenia wobec niej zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11⁽²⁾ k.p.), ale nie z zakazu dyskryminacji (art. 11⁽³⁾ k.p. według przedstawionej wyżej wykładni). Powódka w podstawie faktycznej powództwa (jak również w toku postępowania) nie powoływała się na żadne zabronione przez prawo kryterium dyskryminujące (płeć, wiek, rasę, religię itp.), a wyłącznie nierównego traktowania. Przyjmując za prawidłowy tok rozumowania przedstawiany w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (wskazany choćby w wyroku z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/16, OSNP 2016/2/17, choć wcale nie jednolity w orzecznictwie), oznacza to tylko tyle, że do sytuacji prawnej powódki nie znajdzie zastosowania art. 18^(3d) k.p. gwarantujący pracownikowi, wobec którego pracodawca naruszył zakaz dyskryminacji, prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (bez konieczności wykazania szkody). Nie oznacza jednakże (przyjmując tę koncepcję, choć pojawiają się także wyroki dopuszczające stosowanie art. 18^(3d) k.p. wprost do nierównego traktowania w zatrudnieniu), co winno pozostawać oczywiste w świetle przedstawionej zasady prawa pracy, wyłączenia możliwości dochodzenia przez pracownika innych roszczeń opartych na „zwykłym”, nierównym traktowaniu w porównaniu do innych zatrudnionych, znajdujących się w podobnej sytuacji. Takie rozumowanie skutkowało musiałoby niedopuszczalnym stwierdzeniem, że pomimo naruszenia jednej z zasad prawa pracy – równego traktowania w zatrudnieniu – pracownikowi nie przysługiwałaby jakakolwiek możliwość kwestionowania tej sytuacji, albowiem ustawodawca stosowny przepis do Kodeksu pracy wprowadził wyłącznie w zakresie kwalifikowanego nierównego traktowania, tj. dyskryminacji. Z taką koncepcją Sąd jednakże się nie zgadza. Roszczenia takie mogą być bowiem wywodzone z nierównego traktowania pracownika wskutek realizacji postanowień umowy o pracę naruszających zasadę równego traktowania. W razie umieszczenia w umowie o pracę (lub innym akcie kreującym stosunek pracy) postanowienia sprzecznego z art. 11⁽²⁾ k.p. następują skutki określone w art. 18 § 3 k.p., czyli postanowienia umowy naruszające zasadę równego traktowania są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Zdaniem Sądu Najwyższego przedstawionym w wyroku z dnia 18 września 2014 r. (III PK 136/16, OSNP 2016/2/17), art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika, bez względu na stosowane przy tym kryteria (dyskryminacyjne), gdyż z takim nierównym traktowaniem związany jest skutek w postaci nieważności postanowień umownych (choć w końcowym fragmencie przepisu jest mowa o dyskryminacji). Zatem w przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p. (por. też art. 9 § 4 k.p.) pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, czyli stosowanie art. 18 § 3 k.p. i uwzględnienie wynikającego z niego skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11⁽²⁾ k.p.) polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej. Nie obowiązuje więc postanowienie umowne, które w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednego pracownika – a przez to faworyzuje innych wobec czego pracownik traktowany gorzej od innych może domagać się uprawnień przyznanych umownie pracownikom lepiej traktowanym (tak również wyrok SN z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007/2/88, a w literaturze M. J. Zieliński: Zasada równego traktowania a zakaz dyskryminacji w prawie pracy, PiZS 2013/8/25).

Kwestia konieczności stosowania w sprawach o odszkodowanie dotyczące nierównego traktowania w wynagradzaniu za pracę art. 471 k.c. z związku z art. 300 k.p. jest obecnie ugruntowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w tym także w sprawach przeciwko pozwanej Spółce (zob. postanowienie SN z dnia 7 maja 2015 r., II PK 39/15, Lex nr

2021948; wyrok SN z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, Lex nr 2019532). Na gruncie art. 11² k.p. powódka wykazała, że wykonywała pracę takiego samego rodzaju i jakości jak K. P., która pobierała wyższe wynagrodzenie zasadnicze, a pozwany pracodawca nie wykazał obiektywnych kryteriów takiego różnicowania. W konsekwencji Sąd uznał za uzasadnione zasądzenie odszkodowania na zasadach ogólnych na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. W ocenie Sądu nie zasługuje na uwzględnienie argumentacja strony pozwanej odwołująca się do faktu, iż powódka nie otrzymywała najniższego wynagrodzenia spośród wszystkich osób zatrudnionych na stanowisku starszego asystenta laboratoryjnego w jednostce organizacyjnej, w której świadczyła pracę.

Znamienne jest to, iż w razie naruszenia zasady równego traktowania, wynagrodzenie pracownika należy ustalać na najwyższym możliwym poziomie, gdyż przemawia za tym zasada uprzywilejowania pracownika i obowiązek niedyskryminacyjnego ustalenia nowych warunków zatrudnienia, natomiast ustalenie wynagrodzenia według niższych stawek nie usunęłoby stanu nierówności, a pracownik dalej byłby traktowany nierówno w stosunku do pozostałej części pracowników (por. wyrok SN z dnia 22 marca 2016 r., II PK 29/15, Lex nr 2026392). Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia musi pozostawać więc fakt, że część pracowników zatrudnionych w przedmiotowej jednostce organizacyjnej, w której pracowała powódka, otrzymywała jeszcze niższe wynagrodzenie. Powódka była nierówno traktowana w stosunku do pracowników zarabiających więcej od niej i standardem prawa pracy, jak i zasady wynikającej z art. 471 k.c. jest wyrównanie poniesionej przez nią w tym zakresie szkody. Bez znaczenia dla tej konstatacji pozostawać musi fakt, że oprócz niej także inni pracownicy mogli ewentualnie ponosić szkodę w wyniku ich niewłaściwego traktowania przez pozwanego pracodawcę. 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).

Z zeznań przesłuchanych świadków wynika przy tym jednoznacznie, iż powody występujących różnic w wynagrodzeniu pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach starszego asystenta laboratoryjnego, a także innych stanowisk w jednostce organizacyjnej pozwanej, którzy mieli identyczne zakresy obowiązków nie były znane. Prócz faktu, że czterech pracowników Laboratorium Kryminalistycznego uzyskiwało wyższe wynagrodzenie w związku z objęciem ich w 2007 r. „Programem modernizacji”, który polegał na przesunięciu części etatów policyjnych na stanowiska cywilne, a który umożliwił znaczne podwyższenie wynagrodzenia. Gołosłowne są w tym zakresie twierdzenia pozwanej, że kierowała się ona kryteriami obiektywnymi w zakresie podwyższania wynagrodzeń niektórym pracownikom w jednostce organizacyjnej, w której świadczyła prace powódka, a wynikały one ze stażu pracy i wartości pracy, jaką wykonywali wówczas poszczególni pracownicy sekcji. Świadczenie wskazywali na rozróżnienie wyłącznie w zakresie szczegółowych badań przeprowadzanych w ramach poszczególnych sekcji, przy czym przy opisywaniu w ogólności zakresu czynności i obowiązków okazywało się, że pozostają one takie same. Znamienne jest również to, że przeprowadzane wartościowanie stanowisk obejmowało dopiero okres po wprowadzeniu programu modernizacji. Co istotne, to pracownicy posiadający taką samą ilość punktów wartościowania stanowiska i tak otrzymywali różne wynagrodzenia.

Oczywistym pozostawać musi, iż w zasadzie nigdy dwóch pracowników nie będzie wykonywało identycznej co do detalu pracy, co jest niemożliwe z istoty rzeczy. Nie o to chodzi jednakże w rzeczonym przepisie wskazującym na „jednakową pracę.” Oba 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 i przesłuchanie powódki, nie może budzić wątpliwości, iż wykonywała ona prace jednakowe w porównaniu z innymi pracownikami Laboratorium Kryminalistycznego, posiadając najwyższe istotne dla pracodawcy uprawnienia

do samodzielnego wydawania opinii kryminalistycznych z badań dokumentów. Ponadto powódka jako jedyna u pozwanego pracodawcy posiadała podwójne uprawnienia. Oprócz wskazanych wyżej była także uprawniona do samodzielnego wydawania opinii kryminalistycznych z badań poligraficznych i w tym zakresie również opracowywała ekspertyzy. Tym samym wykonywała pracę bardziej wartościową od pracowników posiadających uprawnienia wyłącznie jednej specjalizacji kryminalistycznej, które nie uprawniało do wydawania opinii w tak szerokim zakresie, jak powódka.

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. Świdorska: 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 Międzynarodowej 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). W niniejszej sprawie nie budziło jakichkolwiek wątpliwości, iż powódka w stosunku do wskazanych wyżej pracowników, nie świadczyła pracy ani w mniejszym zakresie, ani też nie świadczyła jej w sposób mniej wartościowy dla pracodawcy, co znalazło wyraz w postępowaniu dowodowym.

Kwestią interpretacji art. 18^{3c} k.p. zajął się Sąd Najwyższy również w powołanym wyroku z dnia 22 lutego 2007 r. (I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98), podkreślając, że w razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę, to pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi przesłankami, a przy powołaniu się na różne kwalifikacje, czy staż pracy, oznacza to konieczność wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom. Chodzi przy tym o wykazanie porównywalnych, a nie identycznych kwalifikacji, odpowiedzialności i wysiłku. Mogą więc w tym zakresie występować pewne różnice, niemające jednak zasadniczego

znaczenia i tak właśnie było w niniejszej sprawie. Powódka wykazała, że wykonywała pracę jednakową w powyższym znaczeniu do innych zatrudnionych w Sekcji Mechanoskopii i Badań Dokumentów Laboratorium Kryminalistycznego Komendy Wojewódzkiej Policji w B. pracowników na stanowisku starszego asystenta laboratoryjnego, tj. taką samą pod względem rodzaju, kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz ilości i jakości, w tym pracowników uzyskujących wynagrodzenie znacząco wyższe od niej.

Nawet jednakże w sytuacji, gdyby hipotetycznie uznać, że przy różnicowaniu wynagrodzenia powódki w stosunku do innych pracowników Laboratorium Kryminalistycznego pracodawca kierował się obiektywnymi przesłankami, to i tak musiałby w toku procesu wykazać, że te konkretne przesłanki miały znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom. Takiej próby pozwana nawet nie podjęła. Nawet gdyby więc teoretycznie uznać podnoszone przesłanki za obiektywnie uzasadnione (do czego nie ma podstaw), to i tak nie miałoby to wpływu na ustalenie naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Znaczenie dla pracy mógłby mieć większy staż pracy oraz datę uzyskania uprawnień zezwalających na samodzielne wydawanie opinii kryminalistycznych, a tym samym i doświadczenie w tej pracy, jednakże w tym zakresie nie było jakiegokolwiek reguły i część pracowników, którzy otrzymali uprawnienia przed powódką otrzymywała wynagrodzenie niższe, a część z uprawnieniami uzyskanymi później wynagrodzenie wyższe od niej. Kwestię stażu pracy pracodawca regulował przy tym specjalnym dodatkiem, ponowne więc różnicowanie z tej przyczyny pracowników uznać i tak trzeba za niedopuszczalne i nieuzasadnione.

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 u pozwanego 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 Vasiliki Nikoloudi przeciwko Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, 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 Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der österreichischen Postsparkasse AG, ECR 2001, s. 4961; Lex Polonica nr 378553 – patrz: L. Florek : Znaczenie wspólnotowego prawa pracy, PiZS 2004/5/2) Trybunał przyjął, że na pracownikach, którzy uznają się za ofiary dyskryminacji, spoczywa ciężar dowodu, iż otrzymują niższą płacę, niż płacona 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.

W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy należało więc uznać, że powódka wykazała (wystarczyło uprawdopodobnienie prowadzące do domniemania), że wykonywała jednakową pracę, jak K. P., która była wyżej od niej wynagradzana. Pozwana powinna natomiast wykazać, że zróżnicowanie to było uzasadnione obiektywnymi przyczynami, czego nie udało się jej dokonać. Zdaniem Sądu, nie można negować faktu, że wyższe wynagrodzenie jednego pracownika w porównaniu do innych może być czasem uzasadnione i nie stanowić przejawu nierównego

traktowania. Sytuacja taka może mieć miejsce i to zarówno w przypadku zatrudnienia nowego pracownika, czy podwyższeniu wynagrodzenia dotychczasowemu. Musi to być jednak usprawiedliwione w sposób obiektywny i wynikać, czy to z wyższych kwalifikacji zawodowych, specjalizacji, wypełniania dodatkowych obowiązków, czy też zwiększonego obciążenia, co w sprawie nie miało miejsca. W razie jednak zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę (art. 18^{3c} § 1 k.p.) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi przesłankami, które miały znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych tym pracownikom. Zasada równego traktowania, wynikająca z art. 11² k.p., nie uzasadnia twierdzenia, że sytuacja pracowników wykonujących taką samą pracę w taki sam sposób musi być zawsze identyczna. Równość polega bowiem na jednakowym traktowaniu w takich samych okolicznościach istotnych. Wynika z tego, że wystąpienie prawnie istotnych okoliczności może uzasadniać niejednakowe prawa za pracę tę samą i tak samo wykonywaną a zatem wyjątki od zasady równego traktowania. Takie jednakże, w ocenie Sądu, nie występowały w rozpoznawanej sprawie.

Zgodnie z poglądami Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości kryteriami nienaruszającego zasady równego traktowania zróżnicowania wynagrodzeń są mające obiektywny charakter okoliczności odpowiadające uzasadnionym potrzebom pracodawcy właściwości pracownika przekładające się na ilość i jakość świadczonej pracy takie jak podwyższona dyspozycyjność, mobilność, kreatywność, dokładność, punktualność, zdolność przystosowania się do wymagań dotyczących świadczenia pracy w różnych miejscach i nienormowanym czasie pracy itd. (zob. wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10, OSNP 2012/11-12/133). Uzasadniona przyczyna odmiennego potraktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia może wynikać również z konieczności realizacji jakiejś innej, ważniejszej niż dobro jednostki społecznie istotnej zasady. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, nie dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania, jeśli stosowane środki odzwierciedlają uzasadniony cel polityki społecznej oraz są odpowiednie i konieczne dla osiągnięcia tego celu. Zgodnie z prawem wspólnotowym odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji muszą znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. Argumenty te muszą mieć zaś charakter relewantny i proporcjonalny, tj. waga interesu, któremu ma służyć zróżnicowanie sytuacji adresatów normy musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych i muszą pozostawać w jakimś związku z innymi zasadami, wartościami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych.

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. W sprawie niniejszej pracodawca, choć różnicuje wynagrodzenie powołując się na dozwolone kryteria, to jednak stosuje je wybiórczo i dowolnie, dopasowując je do konkretnych pracowników, w zależności od konkretnej potrzeby. Pracodawca nie wskazał przy tym w przejrzysty sposób jak wymienione przez niego elementy, wpłynęły na wysokość wynagrodzenia poszczególnych pracowników. W tym stanie rzeczy Sąd uznał, iż w pozwanym zakładzie pracy doszło do naruszenia wobec powódki zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, a zróżnicowanie wynagrodzeń zasadniczych starszych asystentów laboratoryjnych nie zostało spowodowane obiektywnym, uzasadnionym kryterium.

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. Strona pozwana nie wykazała, aby porównywani z powódką pracownicy posiadali jakiegokolwiek cechy wartościowe, istotne z uwagi na zajmowane stanowisko i wykonywane obowiązki, uzasadniające przyznanie im wyższych wynagrodzeń, co wskazuje na naruszenie zasady równouprawnienia wynikającej z art. 11² k.p.

Podnieść warto, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie 109/88, *Handelsog Kontorfunktionarernes Forbund and Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening* występującym w imieniu Danfoss (ECR 1989 s. 3199) przyjął, że w przypadku, gdy dowiedzione zostanie, że stosowany przez pracodawcę system wynagrodzeń jest nieprzejrzysty, to na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania, że system ten nie jest dyskryminujący. Nie jest więc wystarczające powołanie się przez pracodawcę ogólnie na staż pracy. W wyroku w sprawie C -17/05, *B.F. Cadman v. Health & Safety Executive* (M.P.Pr. 2006/11/619) pojawia się teza, że mogą istnieć sytuacje, w których odwołanie się pracodawcy do stażu pracy powinno być uzasadnione w sposób szczególny, gdy pracownik wykaże, że osiągnięcie celu w postaci wykonywania powierzonych mu zadań nie jest zależne od stażu pracy. Wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia, iż efektywność wykonywania powierzonych pracownikowi obowiązków uzależniona jest od doświadczenia zawodowego, które zazwyczaj idzie w parze ze stażem pracy (tak również SN w wyroku z dnia 8 grudnia 2015 r., I PK 339/14, Lex nr 2023155). Z kolei Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 stycznia 2010 r. (I PK 138/09, Lex nr 1324251) wskazał, że to pracodawcę obciąża dowód w zakresie stosowanego systemu wynagradzania a w razie ustalenia, że system ten był nieprzejrzysty – udowodnienia, że zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników wynika ze stosowania dozwolonych kryteriów. W tym kontekście należy mieć na względzie, że kryterium stażu pracy może być jedynie jednym z parametrów różnicowania wynagrodzeń ustalonych zgodnie z systemem wynagrodzeń zawierającym mierniki pozwalające ustalić, czy praca porównywalnych pracowników jest jednakowa lub jednakowej wartości. Kryterium stażu pracy jest uznawane za najbardziej neutralne i uzasadnione kryterium różnicowania sytuacji pracowników. Staż pracy jest bowiem bezpośrednio powiązany z doświadczeniem zawodowym niezbędnym do wykonywania pracy. Potwierdza to zapis art. 18^(3b) ust. 2 pkt 4 k.p., który przewiduje, iż zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, polegające na ustalaniu warunków zatrudnienia, w tym warunków wynagradzania, z uwzględnieniem właśnie kryterium stażu pracy. Choć powołany przepis nie określa, o jaki staż pracy chodzi, tj. ogólny czy zakładowy, nie powinno budzić żadnych wątpliwości stwierdzenie, iż wartość świadczonej pracy będzie pozostawać w związku z czasem wykonywania danego zawodu. Ponadto, nie bez znaczenia z punktu widzenia pracodawcy, pozostawać winien czas zatrudnienia w danym zakładzie pracy. Odnosząc powyższe do analizowanego stanu faktycznego, zdaniem Sądu uznać można byłoby, iż różnica w stażu pracy powódki i pracowników posiadających staż pracy ogółem i w pozwanej wyższy lub niższy od niej, winna uzasadniać zróżnicowanie wysokości przysługującego im wynagrodzenia, o ile pozwana faktycznie wykazałaby, że kierowała się tym kryterium ustalając wynagrodzenie poszczególnych pracowników. Z akt sprawy nie wynika jednak, by pozwana rzeczywiście kierowała się wskazanym kryterium. Jak już podniesiono, spośród pracowników osiągających wyższe od powódki wynagrodzenie zasadnicze część pracowników posiadała staż pracy ogółem i w firmie wyższy od stażu pracy powódki, a część niższy i nie było w tym zakresie jakiegokolwiek reguły. Tak więc według Sądu jasnym jest, iż pomimo zarzutu pozwanej, iż kierowała się ona długością stażu pracy w kształtowaniu wynagrodzeń pracowników, twierdzenie to również nie jest prawdziwe. Jak wyżej wskazano, nieprawdziwe jest także twierdzenie, iż przy przyznawaniu podwyżek pracodawca kierował się kryteriami takimi, jak jakość wykonywanej pracy, dyspozycyjność pracownika, czy umiejętność pracy w zespole. Powódka pod tym względem nie odbiegała od pracy pozostałych pracowników laboratorium, a nawet ich przewyższała, a więc zróżnicowanie na jej niekorzyść wynagrodzenia zasadniczego w spornym okresie uznać należy za naruszenie zasady równego traktowania.

Wysokość zasądzzonego odszkodowania Sąd ustalił biorąc pod uwagę różnicę między wynagrodzeniem powódki a wynagrodzeniem osób zatrudnionych na stanowisku starszego asystenta laboratoryjnego, którzy w poszczególnych miesiącach otrzymywali wynagrodzenia najwyższe, wykonując jednakowe prace. Kwota ta została przy tym wyliczona przez pozwaną i nie była kwestionowana przez powódkę. Jak już zaznaczono, uwzględnienie skutku wynikającego z naruszenia zasady równego traktowania polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej, a nie na ich obniżeniu pracownikom lepiej traktowanym (por. wyrok SN z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, M.P.Pr. 2007/2/25).

W myśl art. 471 k.c. (stosowanym w sprawie w związku z art. 300 k.p.), dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W niniejszej sprawie zachowania pozwanej pracodawcy wypełniały wszelkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej.

Odszkodowanie za niewykonanie umowy dochodzone na podstawie art. 471 k.c. jest świadczeniem mającym powetować szkodę spowodowaną niewłaściwym działaniem lub zaniechaniem dłużnika. Jest to roszczenie o innym charakterze niż roszczenie o wykonanie umowy. Ma ono na celu wyrównanie uszczerbku wywołanego nieprawidłowym zachowaniem kontrahenta, a nie wymuszanie na nim zobowiązania zgodnie z treścią umowy. Pamiętać przy tym trzeba, iż nawet wtedy, gdy wierzyciel uzyska należne mu świadczenie, ale stanie to się w innym niż umówiony termin, zwykle nie prowadzi to wtedy do pełnego zaspokojenia wierzyciela. Odpowiedzialność dłużnika z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania podlega na gruncie prawa polskiego reżimowi odpowiedzialności kontraktowej. Obejmuje on wszelkie zobowiązania, zarówno te nazwane, jak i nienazwane, bez względu na źródło powstania zobowiązania, chyba, że przepisy szczególne zawierają wyłączenia. Odpowiedzialność kontraktowa dłużnika powstaje, jeżeli spełnione zostaną następujące przesłanki:

- 1) szkoda wierzyciela w postaci uszczerbku majątkowego;
- 2) szkoda musi być spowodowana niewykonaniem lub nienależyte wykonanym zobowiązaniem przez dłużnika;
- 3) związek przyczynowy między faktem nienależytego wykonania lub niewykonania zobowiązania a poniesioną szkodą.

W sprawie niniejszej wszystkie te trzy kwestie zostały spełnione. Powódka niewątpliwie doznała uszczerbku w swym majątku na skutek wypłacania jej wynagrodzenia niższego, niż winna była je otrzymywać przy zachowaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Szkada została spowodowana nienależytym wykonaniem łączącej strony umowy o pracę, gdyż wobec powoda, przy ustalaniu jego wynagrodzenia za pracę, nie uwzględniano reguły określonej w art. 11² k.p. Pomiędzy niedozwolonym zachowaniem pozwanej a szkodą zachodzi niewątpliwy związek przyczynowo-skutkowy, albowiem w razie zgodnego z prawem i zasadami prawa pracy działania pracodawcy nie doszłoby do uszczerbku w majątku pracownika. Istotne jest to, iż zawarte w art. 471 k.c. domniemanie, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania nastąpiło wskutek okoliczności, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność (tak Z. Gawlik [w:] Kodeks cywilny. Komentarz pod red. A. Kidyby. Tom III. Zobowiązania – część ogólna, Lex 2014, kom. do art. 471; W. Popiołek [w:] Kodeks cywilny. Komentarz, 2011, s. 48; wyrok SA w Białymstoku z dnia 27 marca 2013 r., I ACa 35/13, Lex nr 1307395). Zgodnie z przepisem art. 361 § 2 k.c. odszkodowanie obejmuje straty, jakie poszkodowany poniósł (*damnum emergens*), oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (*lucrum cessans*). Odszkodowanie należy się w granicach normalnego (adekwatnego) związku przyczynowego. Odszkodowanie ma, więc na celu wyrównanie szkody i nie może być wyższe od szkody, a może być jedynie od niej niższe, jeśli wynika to z ustawy lub umowy. Szkada musi wynikać ze zdarzenia, z którym ustawa łączy obowiązek jej naprawienia i stanowi samodzielną, konieczną przesłankę odszkodowania. Szkodą natomiast jest każdy uszczerbek majątkowy, który następuje w majątku poszkodowanego wbrew jego woli wynikły z bezprawnego działania lub zaniechania, a więc szkoda na mieniu (szkada majątkowa). Szkodą jest też szkoda na osobie powodująca obowiązek zadośćuczynienia pieniężnego. W niniejszej sprawie roszczenia powódki obejmowały jedynie odszkodowanie za uszczerbek majątkowy, jaki poniosła ona na skutek nieuprawnionego różnicowania wynagrodzenia za pracę przez pracodawcę. Tak więc należało zasądzić na jej rzecz odszkodowanie stanowiące rzeczywistą szkodę majątkową tj. różnicę wynagrodzenia za sporny okres (por. wyrok SN z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 112/12, M.P.Pr. 2013/4/197).

W konsekwencji Sąd uznał za uzasadnione zasądzenie odszkodowania na zasadach ogólnych na podstawie art. 471 k.c. z związku z art. 300 k.p. i w punkcie 1 sentencji wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 37 887,91 zł brutto,

W pozostałej zaś części powództwo, jako niezasadne, winno ulec oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie 2 wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie 3 wyroku mając na uwadze przegranie sprawy przez powódkę tylko w nieznacznej części (zasądzono 37 887,91 zł z 42 000 zł, co daje w przybliżeniu wygraną w 90%) i na podstawie art. 100 k.p.c., wyłożył na pozwanego obowiązek zwrotu wszystkich kosztów procesu i w oparciu o § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców

prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2 700 zł stanowiącą zwrot kosztów ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika.

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w punkcie 4 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.). Obie strony procesu były z mocy prawa zwolnione od ponoszenia kosztów sądowych (art. 94 i art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy), a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa (por. uchwałę SN z dnia 8 stycznia 2008 r., II PZP 8/07, OSNP 2008/11-12/154).

Sędzia Katarzyna Błazejowska