

Sygn. akt VII P 579/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2020 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Katarzyna Błażejowska
Ławnicy:	Elżbieta Jurek, Elżbieta Rynkowska
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Beata Górską

po rozpoznaniu w dniu 21 października 2020 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa E. S.

przeciwko Straży Miejskiej w B.

odszkodowanie za naruszenie zasad równouprawnienia

- zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 9.581,15 zł (dziewięć tysięcy pięćset osiemdziesiąt jeden złotych 15/100) tytułem odszkodowania za naruszenie równego traktowania w zatrudnieniu z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 września 2018 roku do dnia zapłaty;
- umarza postępowanie w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectw pracy;
- w pozostałym zakresie oddala powództwo;
- znosi wzajemne koszty zastępstwa procesowego między stronami;
- nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 500 zł (pięćset złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której była zwolniona powódka;
- w pozostałym zakresie kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

Elżbieta Jurek SSR Katarzyna Błażejowska Elżbieta Rynkowska

Sygn. akt VII P 579/19

## UZASADNIENIE

Powódka E. S., działając przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła na podstawie art.18<sup>3d</sup> kodeksu pracy pozew przeciwko Straży Miejskiej w B. domagając się zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kwoty 17 669,88 zł tytułem odszkodowania naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności każdej kwoty cząstkowej do dnia zapłaty oraz sprostowania wszystkich świadectw pracy, w ten sposób,

aby jego treść odzwierciedlała faktycznie wykonywaną przez powódkę pracę, tj. operator-pracownik obsługujący kamery na stanowisku operatorskim, jak również zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu według spisu kosztów. W uzasadnieniu powódka podała, iż od dnia 1 kwietnia 2010 r. była zatrudniona u pozwanej na podstawie kolejnych umów o pracę na pełen etat, wykonując pracę na stanowisku dozorca, zaś od dnia 1 września 2014 r. dokonano zmiany warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska oraz wynagrodzenia powódki, tj. ze stanowiska dozorca na stanowisko starszego dozorca, z kategorii II zaszeregowania na kategorię III zaszeregowania. W ocenie powódki, pozwana naruszyła wobec niej zasadę równego traktowania, czym dopuściła się dyskryminacji powódki ze względu na wiek i staż pracy. Jednocześnie powódka podniosła, iż jej praca polegała na obsłudze monitoringu miejskiego, choć oficjalnie była zatrudniona na stanowisku dozorca. Powódka wskazała, iż otrzymywała wynagrodzenie naliczane w sposób odmienny niż w przypadku młodszych pracowników wykonujących tę samą pracę, którzy otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze i premię regulaminową. Wynagrodzenie pozostałych pracowników było wyższe, bowiem osoby te nie były uprawnione do dodatku stażowego, który otrzymywała powódka. Różnica między miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym powódki (uprawnionej do dodatku stażowego za wysługę lat) a wynagrodzeniem zasadniczym młodszych pracowników niemających uprawnienia do dodatku stażowego wynosiła kolejno: w 2015 r. – 262,80 zł, w 2016 r. – 292,60 zł, w 2017 r. – 330,00 zł, w 2018 r. w styczniu i lutym – 320,00 zł, w 2018 r. w marcu i kwietniu – 170,00 zł. Powódka wskazała, iż pracodawca w sposób nieodpowiedni wyliczał jej wynagrodzenie, bowiem wynagrodzenie zasadnicze składało się z dodatku stażowego i premii regulaminowej w wysokości 80 zł miesięcznie (premia dla pracowników monitoringu), która otrzymywali wszyscy pracownicy SM w B. zgodnie z Zarządzeniem nr (...) z 29.06.2012 r. – Regulamin Wynagradzania (...) Straży Miejskiej w B.. Nadto wskazano, iż premia regulaminowa stanowiła zmienny składnik wynagrodzenia a jednocześnie była zaliczana do wynagrodzenia zasadniczego. W ocenie powódki wynagrodzenie zasadnicze powinno przynajmniej odpowiadać wynagrodzeniu minimalnemu natomiast dodatek stażowy i premia regulaminowa, które otrzymywała powódka winny być traktowane, jako dodatek do wynagrodzenia zasadniczego. Nadto powódka wskazała, iż zgodnie z uzgodnieniami z dnia 13.02.2018 r. pomiędzy Komendantem Straży Miejskiej w B. a przedstawicielami (...) dotyczącymi podwyżki wynagrodzenia zasadniczego pracowników Straży Miejskiej w B., pracownicy mieli otrzymać od 1.03.2018 r. podwyżkę w kwotach od 100 do 200 zł, w zależności od stanowiska. Powódka, zgodnie ze stanowiskiem widniejącym w umowie o pracę, miała otrzymać od dnia 1.03.2018 r. podwyżkę w wysokości 150 zł, jednakże pozwana ustaliła, iż osoby na stanowisku dozorca i starszego dozorca, w odróżnieniu od innych, dostaną podwyżkę, ale w taki sposób, aby ich wynagrodzenie zasadnicze nie przekroczyło 2 020,00 zł. Powódka wskazała, iż żąda wyrównania jej wynagrodzenia zasadniczego do wysokości wynagrodzenia minimalnego w danym roku i w związku z tym dokonania przez pozwaną korekty wysokości pozostałych świadczeń jej należnych (trzynastki, świadczenia chorobowe, świadczenia związane z urlopem i odprawą) i wypłacenia wyrównania. Nadto podniosła, iż została błędnie zaszeregowana przez pozwaną do III kategorii zaszeregowania (starszy dozorca), zamiast do VII kategorii zaszeregowania (pracownik monitoringu), co spowodowało, iż przez okres zatrudnienia otrzymywała wynagrodzenie niższe od należnego. Powódka wskazała, iż wartość dochodzonego roszczenia została ustalona w następujący sposób:

1. w okresie od sierpnia 2015 r. do grudnia 2015 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 460,00 zł, dodatek stażowy w wysokości 262,80 zł oraz premię regulaminową w wysokości 80,00 zł, podczas gdy powinna otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1 750,00 zł, dodatek stażowy prawidłowo obliczony powinien wynosić kwotę 324 zł oraz premia regulaminowa w wysokości 80 zł. Różnica na niekorzyść powódki wynosi po 401,20 zł za każdy miesiąc, czyli brakująca kwota wynagrodzenia za rok 2015 wynosi 2 006,00 zł;
2. w roku 2016 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 540,00 zł, dodatek stażowy w wysokości 292,60 zł oraz premię regulaminową w wysokości 80,00 zł, podczas gdy powinna otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 850,00 zł, dodatek stanowiskowy w wysokości 50,00 zł (starszy dozorca), dodatek stażowy w wysokości 361,00 zł oraz premię regulaminową w wysokości 80,00 zł. Różnica na niekorzyść powódki wynosi po 428,40 zł za każdy miesiąc, czyli brakująca kwota wynagrodzenia za rok 2016 r. wynosi 5 692,20 zł (razem z „trzynastką”);

3. w roku 2017 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 650,00 zł, dodatek stażowy w wysokości 330,00 zł oraz premię regulaminową w wysokości 80,00 zł, podczas gdy powinna otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 000,00 zł, dodatek stanowiskowy – 50,00 zł, dodatek stażowy – 410,00 zł oraz premię regulaminową w wysokości 80,00 zł. Różnica na niekorzyść powódki wynosi po 480 zł za każdy miesiąc, czyli brakująca kwota wynagrodzenia za rok 2017 r. wynosi 6 240,00 zł (razem z „trzynastką”);

4. w okresie od stycznia 2018 r. do lutego 2018 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 750,00 zł, dodatek stażowy w wysokości 350,00 zł oraz premię regulaminową w wysokości 80,00 zł, podczas gdy powinna otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 100,00 zł, dodatek stanowiskowy w wysokości 50,00 zł, dodatek stażowy w wysokości 430 zł oraz premię regulaminową w wysokości 80 zł. Różnica na niekorzyść powódki wynosi po 480 zł za każdy miesiąc, czyli brakująca kwota wynagrodzenia w okresie styczeń-luty 2018 r. wyniosła 1 040,00 zł (razem z „trzynastką”);

5. w okresie od marca 2018 r. do kwietnia 2018 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 900,00 zł, dodatek stażowy w wysokości 380,00 zł oraz premię regulaminową w wysokości 80,00 zł, podczas gdy powinna otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 100,00 zł, dodatek stanowiskowy w wysokości 50,00 zł, dodatek stażowy w wysokości 460 zł, premię regulaminową w wysokości 80 zł oraz podwyżkę w wysokości 150,00 zł. Różnica na niekorzyść powódki wynosi po 480 zł za każdy miesiąc, czyli brakująca kwota wynagrodzenia w okresie marzec-kwiecień 2018 r. wyniosła 1 040,00 zł (razem z „trzynastką”);

6. w okresie od maja do czerwca 2018 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 070,00 zł, dodatek stażowy w wysokości 414,00 zł oraz premię regulaminową w wysokości 80,00 zł, podczas gdy powinna otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 100,00 zł, dodatek stanowiskowy w wysokości 50,00 zł, dodatek stażowy w wysokości 460 zł, premię regulaminową w wysokości 80 zł oraz podwyżkę w wysokości 150,00 zł. Różnica na niekorzyść powódki wynosi po 276 zł za każdy miesiąc, czyli brakująca kwota wynagrodzenia w okresie maj-czerwiec 2018 r. wyniosła 598,00 zł (razem z „trzynastką”);

7. w okresie od lipca 2018 r. do października 2018 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 070,00 zł, dodatek stażowy w wysokości 414,00 zł oraz premię regulaminową w wysokości 80,00 zł, podczas gdy powinna otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 100,00 zł, dodatek stanowiskowy w wysokości 50,00 zł, dodatek stażowy w wysokości 460 zł, premię regulaminową w wysokości 80 zł oraz podwyżkę w wysokości 150,00 zł. Różnica na niekorzyść powódki wynosi po 276 zł za każdy miesiąc, czyli brakująca kwota wynagrodzenia w okresie lipiec-październik 2018 r. wyniosła 828 zł (bez „trzynastki”);

8. w listopadzie 2018 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 759,50 zł, dodatek stażowy w wysokości 351,90 zł oraz premię regulaminową w wysokości 80,00 zł, podczas gdy powinna otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 950,00 zł (wynagrodzenie minimalne pomniejszone o 4 dni, 150 zł podwyżki pomniejszone o 4 dni), dodatek stanowiskowy w wysokości 50,00 zł, dodatek stażowy w wysokości 460 zł, premię regulaminową w wysokości 80 zł. Brakująca kwota wynagrodzenia w listopadzie 2018 r. wyniosła 348,60 zł (bez „trzynastki”).

Nadto powódka wskazała, iż wynagrodzenie wypłacane jej było w ostatnim dniu każdego miesiąca, a zatem przyjęto, że dzień wymagalności każdego wynagrodzenia miesięcznego rozpoczynał bieg pierwszego dnia następnego miesiąca. Ponadto powódka podniosła, iż zawezwanie do próby ugodowej zostało wniesione w dniu 29.08.2018 r. przerywając bieg przedawnienia.

W odpowiedzi na pozew pozwana, działając przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów sądowych poniesionych przez pozwaną, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Jednocześnie pozwana wyraziła wolę ugodowego zakończenia postępowania poprzez zapłacenie na rzecz powódki kwoty 4 855,80 zł jako wyrównania należnego wynagrodzenia do poziomu najwyższej stawki wynagrodzenia wypłacanej pracownikom zatrudnionym przez SM na tym samym stanowisku co powódka w okresie

od 1.11.2016 r. do 30.04.2018 r. W uzasadnieniu pozwana przyznała, iż w okresie zatrudnienia powódki stosowała sposób wyliczenia wynagrodzenia dostosowany do poziomu środków otrzymywanych na sfinansowanie utworzenia stanowisk starszych dozorców w ramach monitoringu miejskiego. Pozwany wskazał, iż w ramach przyjętego systemu wynagradzania stosowano zróżnicowane stawki wynagradzania zasadniczego. Od tych stawek naliczono dodatek stażowy, a na koniec dodawano kwotę 80 zł, tzw. dodatku służbowego. Suma powyższych składników wynagrodzenia była tak ustalana, aby była równa wynagrodzeniu minimalnemu. Pozwana nadto przedstawiła swój sposób wyliczenia wynagrodzenia należnego powódce, wedle, którego kwota nieprzedawnionego wynagrodzenia z tego tytułu za okres od 1.10.2016 r. do 30.04.2018 r. wynosi 4 855,80 zł:

1. w okresie od 1.11.2016 r. do 31.12.2016 r. powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 540,00 zł, gdy najwyższe wynagrodzenie zasadnicze przyznane w tym okresie innemu pracownikowi na stanowisku starszego dozorca wynosiło 1 750,00 zł. Różnica w wynagrodzeniu za ten okres wynosi  $2 \times 210,00 \text{ zł}$  (różnica w wyn. zas.) +  $2 \times 39,90 \text{ zł}$  (różnica w dodatku stażowym za 19 lat pracy) = 499,80 zł,

2. w okresie od 1.01.2017 r. do 31.08.2017 r. powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 650,00 zł, gdy najwyższe wynagrodzenie zasadnicze przyznane w tym okresie innemu pracownikowi na stanowisku starszego dozorca wynosiło 1 870,00 zł. Różnica w wynagrodzeniu za ten okres wynosi  $7 \times 220 \text{ zł}$  (różnica w wyn. zas.) +  $8 \times 44,00 \text{ zł}$  (różnica w dodatku stażowym za 20 lat pracy) + 161,33 zł (różnica w wyn. zas. za 4.2017 r. w zw. z chorobą przez 8 dni) = 2 053,33 zł,

3. w okresie od 1.09.2017 r. do 31.12.2017 r. powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 650,00 zł, gdy najwyższe wynagrodzenie zasadnicze przyznane w tym okresie innemu pracownikowi na stanowisku starszego dozorca wynosiło 1 970,00 zł. Różnica w wynagrodzeniu za ten okres wynosi  $3 \times 320,00 \text{ zł}$  (różnica w wyn. zas. za okres 01.09.-30.09.2017 r., 1.11.-31.12.2017 r.) +  $4 \times 64 \text{ zł}$  (różnica w dodatku stażowym za 20 lat pracy) + 64 zł (różnica w wyn. zas. za 10.2017 r. w zw. z chorobą przez 24 dni) = 1 280,00 zł,

4. w okresie od 1.01.2018 r. do 28.02.2018 r. powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 750,00 zł, gdy najwyższe wynagrodzenie zasadnicze przyznane w tym okresie innemu pracownikowi na stanowisku starszego dozorca wynosiło 2 070,00 zł. Różnica w wynagrodzeniu za ten okres wynosi  $2 \times 320,00 \text{ zł}$  (różnica w wyn. zas.) +  $2 \times 64 \text{ zł}$  (różnica w dodatku stażowym za 20 lat pracy) = 768,00 zł,

5. w okresie od 1.03.2018 r. do 30.04.2018 r. powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 900,00 zł, gdy najwyższe wynagrodzenie zasadnicze przyznane w tym okresie innemu pracownikowi na stanowisku starszego dozorca wynosiło 2 070,00 zł. Różnica w wynagrodzeniu za ten okres wynosi 170,00 zł (różnica w wyn. zas.) +  $2 \times 34,00 \text{ zł}$  (różnica w dodatku stażowym za 20 lat pracy), 16,67 zł (różnica w wyn. zas. za 03.2018 r. w zw. z chorobą przez 20 dni) = 254,67 zł.

Jednocześnie pozwany zauważył, iż pomiędzy stronami odbyło się w dniu 7.11.2018 r. posiedzenie w sprawie wniosku o zawezwanie do próby ugodowej o sygn. akt VII Po 79/18, w trakcie którego pozwana zaprezentowała stanowisko tożsame. Jednakże powódka nie przewidywała możliwości zawarcia ugody, tj. uczynienia sobie przez strony ustępstw w celu uchylenia sporu, bowiem oczekiwała ona ze strony pozwanej wyłącznie uznania żądania zapłaty całości dochodzonej kwoty. W ocenie pozwanego powyższe nie może być tożsame z przerwaniem biegu przedawnienia.

W odniesieniu natomiast do roszczenia powódki o sprostowanie świadectw pracy, pozwany wskazał, iż zgodnie z art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia od odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Tymczasem świadectwa pracy zostały przez powódkę odebrane w dniach: 30.09.2010 r., 30.06.2011 r., 4.07.2013 r., 29.10.2018 r., 27.11.2018 r., wobec czego żądanie sprostowania świadectw pracy jest oczywiście przedawnione.

W piśmie z dnia 12 lutego 2020 r. pozwany zmienił propozycję ugodową proponując kwotę 8 194,90 zł tytułem odszkodowania, wskazując, iż jest w stanie zawrzeć ugodę za sporny okres od dnia 1 lipca 2015 r. Pozwany przedłożył następujące dodatkowe wyliczenia:

1. w okresie od 1.07.2015 r. do 31.12.2015 r. powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 460,00 zł, gdy najwyższe wynagrodzenie zasadnicze przyznane w tym okresie innemu pracownikowi na stanowisku starszego dozorca wynosiło 1 720,00 zł. Różnica w wynagrodzeniu za ten okres wynosi  $6 \times 260,00 \text{ zł (różnica w wyn. zas.)} + 6 \times 46,80 \text{ zł (różnica w dodatku stażowym)} = 1 840,80 \text{ zł}$ ,

2. w okresie od 1.01.2016 r. do 31.10.2016 r. powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 540,00 zł, gdy najwyższe wynagrodzenie zasadnicze przyznane w tym okresie innemu pracownikowi na stanowisku starszego dozorca wynosiło 1 750,00 zł. Różnica w wynagrodzeniu za ten okres wynosi  $9 \times 210,00 \text{ zł (różnica w wyn. zas.)} + 9 \times 39,9 \text{ zł (różnica w dodatku stażowym)} + 119,01 \text{ zł (różnica w wyn. zas. za 06.2016 w zw. z chorobą przez 13 dni)} + 39,90 \text{ (dodatek stażowy)} = 2 408,81 \text{ zł}$ .

Powódka nie przystała na powyższą propozycję ugodową.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powódka E. S. była zatrudniona w pozwanej Straży Miejskiej w B. na podstawie kolejnych umów o pracę na pełen etat. Wykonywała pracę na stanowisku dozorca, zaś od dnia 1 września 2014 r. na stanowisku starszego dozorca. Pracę świadczyła w okresie od 1 kwietnia 2010 r. do 30 września 2010 r., od 1 marca 2011 r. do 27 listopada 2018 r. 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 minimalnego wynagrodzenia składało się wynagrodzenie zasadnicze + dodatek stażowy i premia regulaminowa w kwocie 80 zł.

### **Okoliczności bezsporne**

Wszyscy pracownicy zatrudnieni u pozwanej na stanowisku starszego dozorca 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 uzyskali wynagrodzenie zasadnicze i premię w kwocie 80 zł równe wynagrodzeniu minimalnemu, zaś pracownicy starsi, w tym 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 – cz. B akt osobowych powódki

W okresie od 1 sierpnia 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1 460,00 zł, dodatek stażowy w wysokości 262,80 zł oraz premię uznaniową w wysokości 80 zł. W tym okresie pracownicy, którzy nie mieli uprawnień do dodatku stażowego na stanowisku starszego dozorca otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1 720,00 zł. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosiła miesięcznie 260,00 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1 720,00 zł wyniósłby miesięcznie 309,60 zł tj. o 46,80 zł więcej. Razem różnica za ten okres wynosi 1 534,00 zł.

W okresie od 1 stycznia 2016 r. do 31 maja 2016 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1 540,00 zł, dodatek stażowy w wysokości 292,60 zł oraz premię uznaniową w wysokości 80 zł. W tym okresie pracownicy, którzy nie mieli uprawnień do dodatku stażowego na stanowisku starszego dozorca otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1 750,00 zł. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosiła miesięcznie 210,00 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1 750,00 zł wyniósłby miesięcznie 332,50 zł tj. o 39,90 zł więcej. Razem różnica za ten okres wynosi 1 249,50 zł.

W czerwcu 2016 r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 872,66 zł (przepracowana część miesiąca z uwagi na chorobę), dodatek stażowy w kwocie 292,60 zł oraz premię uznaniową w wysokości 80 zł. W tym okresie pracownicy, którzy nie mieli uprawnień do dodatku stażowego na stanowisku starszego dozorca otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1 750,00 zł. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wyniosła miesięcznie 119,01 zł. Dodatek stażowy liczony od kwoty 1 750,00 zł wyniósłby miesięcznie 332,50 zł, tj. o 39,90 zł więcej. Różnica wynosi za ten okres 158,91 zł.

W okresie od 1 lipca 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1 540,00 zł, dodatek stażowy w wysokości 292,60 zł oraz premię uznaniową w wysokości 80 zł. W tym okresie pracownicy, którzy nie mieli uprawnień do dodatku stażowego na stanowisku starszego dozorca otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1 750,00 zł. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosiła miesięcznie 210,00 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1 750,00 zł wyniósłby miesięcznie 332,50 zł tj. o 39,90 zł więcej. Razem różnica za ten okres wynosi 1499,40 zł. Różnica w wysokości zaniżonej w wyniku powyższych różnic „trzynastki” powódki wyniosła 249,90zł. Łącznie za 2016r. 3157,71 zł

W okresie od 1 stycznia 2017 r. do 31 marca 2017 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 650,00 zł, dodatek stażowy w kwocie 330 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie pracownicy, którzy nie mieli uprawnień do dodatku stażowego na stanowisku starszego dozorca otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 870,00 zł. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wyniosła miesięcznie 220,00 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1 870,00 zł wyniósłby miesięcznie 374,00 zł tj. o 44,00 zł więcej. Razem różnica za ten okres wynosi 792,00 zł

W kwietniu 2017 r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1 210,00 zł (przepracowała część miesiąca z uwagi na chorobę), dodatek stażowy w kwocie 330,00 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie pracownicy, którzy nie mieli uprawnień do dodatku stażowego na stanowisku starszego dozorca otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 870,00 zł za cały miesiąc. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosiła 161,33 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1 870,00 zł wyniósłby 374,00 zł tj. o 44,00 zł więcej. Zatem różnica wynosi 205,33 zł.

W okresie od 1 maja 2017 r. do 31 sierpnia 2017 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 650,00 zł, dodatek stażowy w kwocie 330 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie pracownicy, którzy nie mieli uprawnień do dodatku stażowego na stanowisku starszego dozorca otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 870,00 zł. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wyniosła miesięcznie 220,00 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1 870,00 zł wyniósłby miesięcznie 374,00 zł tj. o 44,00 zł więcej. Razem różnica za ten okres wynosi 1 056,00 zł.

We wrześniu 2017 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 650,00 zł, dodatek stażowy w kwocie 330 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie pracownicy, którzy nie mieli uprawnień do dodatku stażowego na stanowisku starszego dozorca otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 970,00 zł. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wyniosła miesięcznie 320,00 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1 970,00 zł wyniósłby miesięcznie 394,00 zł tj. o 64,00 zł więcej. Razem różnica za ten okres wynosi 384,00 zł.

W październiku 2017 r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 330,00 zł (przepracowała część miesiąca z uwagi na chorobę), dodatek stażowy w kwocie 330,00 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie pracownicy, którzy nie mieli uprawnień do dodatku stażowego na stanowisku starszego dozorca otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 970,00 zł za cały miesiąc. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosi 64 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1 970,00 zł wyniósłby 394,00 zł tj. o 64,00 zł więcej. Zatem różnica wynosi 128 zł.

W okresie od 1 listopada 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 650,00 zł, dodatek stażowy w kwocie 330 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie pracownicy, którzy nie mieli uprawnień do dodatku stażowego na stanowisku starszego dozorca otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 970,00 zł. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wyniosła miesięcznie 320,00 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1 970,00 zł wyniósłby miesięcznie 394,00 zł tj. o 64,00 zł więcej. Razem różnica za ten okres wynosi 768,00 zł. Różnica w wysokości zaniżonej w wyniku powyższych różnic „trzynastki” powódki wyniosła 277,77 zł. Łącznie za 2017r. 3611,10 zł.

W okresie od 1 stycznia 2018 r. do 28 lutego 2018 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 750,00 zł, dodatek stażowy w wysokości 350,00 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie pracownicy, którzy nie mieli uprawnień do dodatku stażowego na stanowisku starszego dozorca otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 070,00 zł. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wyniosła miesięcznie 320,00 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 2 070,00 zł wyniósłby miesięcznie 414,00 zł, tj. o 64,00 zł więcej. Razem różnica za ten okres wynosi 768,00 zł.

W marcu 2018 r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 673,33 zł (przepracowała część miesiąca z uwagi na chorobę), dodatek stażowy w kwocie 380,00 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie pracownicy, którzy nie mieli uprawnień do dodatku stażowego na stanowisku starszego dozorca otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 070,00 zł za cały miesiąc. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosi 16,67 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 2 070,00 zł wyniósłby 414,00 zł tj. o 64,00 zł więcej. Zatem różnica wynosi 80,67 zł.

Za pracę w kwietniu 2018 r. powódka otrzymała wynagrodzenie w wysokości 1 900,00 zł, dodatek stażowy w wysokości 380,00 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie pracownicy, którzy nie mieli uprawnień do dodatku stażowego na stanowisku starszego dozorca otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 070,00 zł. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a pracownikami wyniosła, zatem 170,00 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 2 070,00 zł wyniósłby 414,00 zł, tj. o 64,00 zł więcej. Zatem różnica wyniosła 234,00 zł. Różnica w wysokości zaniżonej w wyniku powyższych różnic „trzynastki” powódki wyniosła 255,67zł. Łącznie za 2018r. 1278,34 zł

Dowód: załączniki do regulaminu wynagradzania – tabele miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania k.30, 37, wyliczenia różnic w wynagrodzeniu oddziału księgowości pozwanej k.82-87.

### **Sąd zauważył, 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 przesłuchania powódki. Podkreślenia wymaga, iż stan faktyczny był w dużej mierze bezsporny pomiędzy stronami, zwłaszcza w zakresie wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez powódkę, jak i innych pracowników pozwanej.

Z całokształtu materiału dowodowego wynika przy tym, że ani rodzaj wykonywanych w danym momencie, ani sposób wykonywania obowiązków, nie miał znaczenia dla wysokości otrzymywanego wynagrodzenia.

Przechodząc merytorycznie do roszczeń zgłoszonych przez powódkę należy stwierdzić, iż były one uzasadnione co do zasady, natomiast nie co do wysokości. Niezasadne było żądanie wyrównania wynagrodzenia zasadniczego powódki do wysokości wynagrodzenia minimalnego w danym roku ( 2015-2018) i w związku z tym dokonanie korekty pozostałych świadczeń. Dopiero bowiem od 1 stycznia 2020r. włączono dodatek stażowy do katalogu składników płacy, które nie są uwzględniane przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika porównywanego z wysokością ustawowego minimum płacowego za pracę. Ustawa z 19.07.2019 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2019 r. poz. 1564), rozszerza o dodatek za staż pracy, katalog składników wynagrodzenia, które nie są uwzględniane

przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia porównywanego z wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dnia 1.01.2020 r. do przepisów ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, zostały wprowadzone zmiany mające wpływ na sposób ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dlatego w tym zakresie powództwo zostało oddalone jako nie znajdujące oparcia w obowiązujących przepisach.

Zasadne było jednak zasądzenie odszkodowania za nierówne traktowanie powódki w zatrudnieniu na zasadach, o których poniżej.

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 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. 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. 11<sup>2</sup>). 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<sup>(2)</sup> 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 (tak M. Romer [w:] Prawo pracy. Komentarz, Lexis Nexis 2012, kom. do art. 11<sup>(2)</sup>).



Przepis art. 11<sup>2</sup> 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 pozwana Spółka. Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11<sup>3</sup> k.p. Zgodnie z tym przepisem, 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. 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. 11<sup>3</sup> 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. 11<sup>3</sup> k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 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<sup>3a</sup> § 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<sup>3a</sup> § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany – w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 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<sup>3a</sup> § 1 k.p. Trudność polega na tym, że przepis ten (podobnie jak art. 11<sup>3</sup> 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<sup>3a</sup> § 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. SN 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 ścisłe odczytanie art. 18<sup>3a</sup> k.p. prowadzi 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<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p.; tak SN 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<sup>3a</sup> § 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. 11<sup>2</sup> 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<sup>3b</sup> § 1 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 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 SN 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). Trzeba jednakże ponownie podkreślić, iż niniejsza sprawa, nie była oparta o naruszenie zasady niedyskryminacji.

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> 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. 11<sup>3</sup> (art. 18<sup>3a</sup> § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić „tylko” o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11<sup>2</sup> k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11<sup>3</sup> k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespodowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki SN z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, M.P.Pr. 2010/3148-151 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, Lex nr 1212811 i przywołane w nich orzeczenia). Na tej podstawie w orzecznictwie spotykane są poglądy, że w razie niewykazania przez powoda istnienia przesłanek dyskryminacyjnych nie można stosować w tej kategorii spraw art. 18<sup>3d</sup> k.p., w myśl, którego 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. W takiej sytuacji powództwo podlega oddaleniu, gdyż

odszkodowanie na podstawie tej normy przysługiwać może pracownikowi wyłącznie w razie naruszenia zasady niedyskryminacji, a takie w ogóle nie przysługuje w razie naruszenia wyłącznie zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia za pracę.

Stosownie do art. 18<sup>3c</sup> 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).

Przedmiotem sporu, było roszczenie wywodzone z podstawy faktycznej, w której ramach powódka otrzymywała dużo niższe wynagrodzenie zasadnicze (a tym samym także jego pochodne w postaci dodatku stażowego i „trzynastkę”), w porównaniu do pracowników świadczących obowiązki na identycznym stanowisku kwalifikowanych. Roszczenia powódki wywodzone jest więc z naruszenia wobec niej zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k.p.).

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<sup>(2)</sup> 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).

Powódka wskazała podstawę faktyczną powództwa, dochodząc różnicy między wynagrodzeniem wypłaconym im a wypłacanym innym pracownikom pozwanej znajdującym się w analogicznej sytuacji. Przy takim określeniu podstawy faktycznej powództwa, kwalifikacja prawna roszczenia należała do sądu (iura novit curia), bez znaczenia pozostawiać musi początkowe oparcie podstawy prawnej na art. 18<sup>3d</sup> k.p. Należało więc rozpoznać sprawę jako dotyczącą wywodzonego z art. 18 § 3 k.p. roszczenia o zapłatę brakującej części wynagrodzenia (o wyrównanie tego świadczenia), a w ramach powołanej podstawy faktycznej powództwa możliwe było także uznanie, że roszczenie ma charakter odszkodowawczy (zbieg podstaw prawnych roszczenia) jako rekompensujące uszczerbek polegający na nieotrzymaniu różnicy między wynagrodzeniem otrzymanym a świadczeniem, jakie powódka powinna otrzymać, gdyby w stosunku do niej nie naruszono zasady równego traktowania (por. wyroki SN z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98 i z dnia 10 lutego 2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010/17-18/210). Wówczas podstawą prawną byłby art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., a nie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Obowiązek równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k.p.) jest niewątpliwie obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie może więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej i przyjęcie, że podstawą prawną usprawiedliwionych żądań stanowił art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. W judykaturze wywodzi się, że naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki, wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok SN z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015/9/85).

Zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11<sup>2</sup> k.p.) uzasadnia bowiem weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę stosownie do art. 78 k.p., który wymaga ustalenia wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Wprawdzie w orzecznictwie Sądu Najwyższego co do zasady przyjmuje się, że sąd pracy nie może kształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i w umowie o pracę, ale nie dotyczy to przypadków naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. W takim układzie znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie, z którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie, których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – niekorzystne postanowienia są zastępowane przez odpowiednie postanowienia niemające charakteru dyskryminacyjnego (por. wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013/7-8/73 i przywołane w nim wcześniejsze orzecznictwo). Wyrażany jest też pogląd, że art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika (art. 11<sup>2</sup> k.p.), bez względu na stosowane przy tym kryteria dyskryminacyjne (por. wyrok SN z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13 oraz wyrok SN w bardzo zbliżonym stanie faktycznym do rozpoznawanej sprawy z dnia 22 marca 2016 r., II PK 29/15, Lex nr 2026392). 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. 11<sup>2</sup> k.p. powódka wykazała, że wykonywała pracę takiego samego rodzaju i jakości jak porównywany z nią pracownicy nieuprawnieni do dodatku stażowego ( potwierdzone jest to przez pozwaną w przedłożonych wyliczeniach), a pracodawca nie wykazał obiektywnych kryteriów takiego różnicowania. W konsekwencji Sąd uznał za uzasadnione zasądzenie odszkodowania na zasadach ogólnych na podstawie art. 471 k.c. z związku z art. 300 k.p.

Znaczące, iż w razie naruszenia zasady równego traktowania, wynagrodzenie powódki należało ustalić 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 powódka dalej byłaby traktowana nierówno w stosunku do części pracowników (tak SN w wyroku z dnia 22 marca 2016 r., II PK 29/15, Lex nr 2026392).

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 niej w tym zakresie szkody.

Podkreślenia wymaga, iż pracownik dochodzący 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 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 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. W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy należało więc uznać, że powódka wykazała (wystarczyło uprawdopodobnienie prowadzące do domniemania), że wykonywała jednakową pracę, jak wskazani pracownicy, wyżej od niej wynagradzani. 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<sup>(3c)</sup> § 1 k.p.) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi przesłankami, które miały znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych tym pracownikom. Wynikająca z art. 11<sup>(2)</sup> k.p. zasada równego traktowania 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 Rejonowego, 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.

Pracodawca nie wskazał przy tym w przejrzysty sposób, jakichkolwiek przesłanek uzasadniających nierówne traktowanie pracowników w wynagrodzeniu.

Wysokość zasądanego odszkodowania Sąd ustalił biorąc pod uwagę różnicę między wynagrodzeniem powódki a wynagrodzeniem pracowników, wykonującego jednakowe prace, lecz nieuprawnionych do dodatku stażowego. Kwota ta została przy tym wyliczona przez pozwaną. Powódka swoje wyliczenia dokonywała w sposób niezasługujący na uwzględnienie z przyczyn podanych wyżej. Jak już zaznaczono, uwzględnienie skutku wynikającego z naruszenia zasady równego traktowania polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej, do tych lepiej zarabiających. Nie uprawnia to jednak do podwyższenia do najniższego wynagrodzenia obowiązującego w danym okresie.

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 pozwanego 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 nienależycie wykonanym zobowiązaniem przez dłużnika; 3) związek przyczynowy między faktem nienależytego wykonania lub niewykonania zobowiązania a poniesioną szkodą. Wszystkie te trzy kwestie zostały w sprawie spełnione. Powódka niewątpliwie doznała uszczerbku w swoim majątku na skutek wypłacania jej wynagrodzenia niższego, niż winna była je otrzymywać przy zachowaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Szkoda została spowodowana nienależytym wykonaniem łączących strony umów o pracę, gdyż wobec powódki, przy ustalaniu jej wynagrodzenia za pracę, nie uwzględniano reguły określonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. Pomędzy 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, iż w art. 471 k.c. zawarte jest 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. Szkoda 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 (szkoda majątkowa). Szkodą jest też szkoda na osobie powodująca obowiązek zadośćuczynienia pieniężnego. W niniejszej sprawie roszczenia powódki obejmowały jedynie odszkodowanie za uszczerbek majątkowy, jaki poniosła 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 zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwoty wyliczone w wyżej opisany sposób a znajdujące odzwierciedlenie w wyliczeniach pozwanej ( k.82-87).

O odsetkach orzeczono stosownie do art. 455 i 481 k.c. W myśl art. 455 k.c., jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Z kolei w myśl art. 481 § 1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W judykaturze przyjmuje się, że jeżeli dłużnik nie spełni świadczenia określonego w wezwaniu, popada w opóźnienie uzasadniające naliczenie odsetek ustawowych od należnej wierzycielowi sumy. Wezwanie do zapłaty związane jest z datą doręczenia odpisu wniosku o zawezwanie do próby ugodowej w sprawie VIIPo 65/18 (co nastąpiło w sprawie w dniu 11 września 2018 r.), chyba, że strona wykaże istnienie wcześniejszego wezwania przedsądowego (k. 9; por. wyrok SN z dnia 2 kwietnia 2015 r., I CSK 169/14, Lex nr 1745784). Żądanie zapłaty odsetek było więc uzasadnione dopiero od dnia 11 września 2018 r., nie zaś od dnia wymagalności każdego z wynagrodzeń czy tzw. "trzynastki". Dopiero bowiem od momentu doręczenia odpisu wniosku pozwana miała świadomość istnienia żądań powódki co do ściśle określonych kwot odszkodowania. Powódka nie wykazała przy tym, iż miałyby wzywać pracodawcę już wcześniej do zapłaty co do konkretnych kwot, stąd jednocześnie żądanie zapłaty odsetek za okres od daty „wymagalności” poszczególnych świadczeń, które były tylko podstawą obliczenia odszkodowania uznać należało za niezasadne i powództwo w tym zakresie oddalono.

Za bezzasadny uznano zarzut przedawnienia podniesiony przez pozwaną. Pozew został wniesiony w dniu 6 listopada 2019 r., a roszczenie dotyczyło zapłaty odszkodowania za okres od sierpnia 2015 r. do listopada 2018 r. Powódka wnioskiem o zawezwanie do próby ugodowej z dnia 27 sierpnia 2018r. wniesionym w dniu 29 sierpnia 2018r. żądała zapłaty odszkodowania, którego miernikiem miało być różnica w wynagrodzeniu począwszy od lipca 2015r. ( sprawa VIIPo 65/18).

Stosownie do art. 291 § 1 k.p., roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Biorąc pod uwagę datę złożenia wniosku o zawezwania do próby ugodowej nastąpiło przerwanie biegu przedawnienia począwszy od sierpnia 2015r. Biorąc więc pod uwagę datę złożenia pozwu należało przyjąć, że roszczenie powódki dotyczącej różnic w wynagrodzeniu, okazało się nie być przedawnionym (por. postanowienie SN z dnia 20 maja 2014 r., I PZP 1/14, OSNP 2015/11/150).

Wobec skutecznego cofnięcia pozwu Sąd na podstawie art.355 kpc umorzył postępowanie w tym zakresie.

Natomiast zgodnie z treścią art. 469 kpc Sąd uzna zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego. W ocenie Sądu brak jest podstaw do uznania, iż cofnięcie pozwu narusza słuszny interes powódki jako pracownika, z uwagi na fakt, iż żądanie to jest oczywiście przedawnione, co zresztą podniósł pozwany w odpowiedzi na pozew.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art.100 kpc z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powódka wygrała w 54% jeżeli chodzi o żądanie odszkodowania. Przegrała sprawę o sprostowanie świadectwa pracy (zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury cofnięcie pozwu uznawane jest za przegranie sprawy). Na koszty procesu, które poniosły strony składa się wynagrodzenie ustanowione przez nich w sprawie profesjonalnego pełnomocnika. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( jeżeli chodzi o pozwaną  $3600 \times 75\% \times 46\% = 1242\text{zł}$  ( odszkodowanie) i 120 zł za świadectwo pracy) i na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 w sprawie opłat

za czynności adwokackie ( jeżeli chodzi o powódkę  $3600 \times 75\% \times 54\% = 1458$  zł ( odszkodowanie). Skoro zatem koszty poniesione przez obie strony są porównywalne Sąd wzajemnie je zniósł.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 i art.13 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 100 k.p.c. Powódka była z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych, w związku, z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Taka sytuacja zaistniała właśnie w niniejszej sprawie, stąd nakazano pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 500 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia, której powódka była zwolniona, a w pozostałym zakresie obciążono nimi Skarb Państwa.

SSR Katarzyna Błażejowska