

Sygn. akt VP 249/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy / Okręgowy w R. V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Ławnicy: Danuta Miensopust, Gabriela Jasiak

Protokolant: st. sekr. sądowy Aldona Fojcik

po rozpoznaniu w dniu 14 lipca 2017 r. w Rybniku

sprawy z powództwa G. G. (1), H. L. , U. M. (1), J. M. (1)

i T. P. (1)

przeciwko Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w R.

o odszkodowanie w związku z dyskryminacją

1. zasądza od pozwanej Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w R. na rzecz powódki G. G. (1) kwotę 2.922, 96 zł (dwa tysiące dziewięćset dwadzieścia dwa 96/100 złotych) wraz z odsetkami ustawowymi, przy czym od 1.1.2016 r. odsetkami ustawowymi za opóźnienie:

a) od kwoty 2694,04 zł od 1.03.2015 r.

b) od kwoty 228, 92 zł od 10.04.2017 r.

2. zasądza od pozwanej Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w R. na rzecz powódki H. L. kwotę 1.720,39 zł (tysiąc siedemset dwadzieścia 39/100 złotych) wraz z odsetkami ustawowymi, przy czym od 1.1.2016 r. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1.03.2015 r.;

3. zasądza od pozwanej Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w R. na rzecz powódki U. M. (1) kwotę 1915,82 zł (tysiąc dziewięćset piętnaście 82/100 złotych) wraz z odsetkami ustawowymi, przy czym od 1.1.2016 r. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1.03.2015 r.;

4. zasądza od pozwanej Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w R. na rzecz powódki J. M. (1) kwotę 1.680 zł (tysiąc sześćset osiemdziesiąt złotych) wraz z odsetkami ustawowymi, przy czym od 1.1.2016 r. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1.03.2015 r.;

5. zasądza od pozwanej Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w R. na rzecz powódki T. P. (1) kwotę 2.229,06 zł (dwa tysiące dwieście dwadzieścia dziewięć 06/100 złotych) wraz z odsetkami ustawowymi, przy czym od 1.1.2016 r. odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1.03.2015 r.;

6. umarza postępowanie w zakresie żądań powództw G. G. (1), U. M. (1), J. M. (1) i T. P. (1) przewyższających ww. kwoty;

7. zasądza od pozwanej na rzecz powódki G. G. (1) kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

8. zasądza od pozwanej na rzecz powódki U. M. (1) kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

9. zasądza od pozwanej na rzecz powódki J. M. (1) kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

10. zasądza od pozwanej na rzecz powódki T. P. (1) kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

11. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 1.332 zł (tysiąc trzysta trzydzieści dwa) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

SSR Wiesław Jakubiec

Danuta Miensopust Gabriela Jasiak

Sygn. akt V P 249/16

UZASADNIENIE

Dnia 14 lipca 2016 roku powódki wniosły przeciwko pozwanej Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w R. pozwy o zapłatę odszkodowania (w tym- powódka H. L. o kwotę 1720,39 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2015 r.; G. G. (1) o kwotę 2694, 04 zł; U. M. (1) o kwotę 2214, 96 zł; J. M. (1) o kwotę 2663, 70 zł; T. P. (1) o kwotę 2348, 20 zł), a także wniosły o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pismem z dnia 6 kwietnia 2017 roku powódki G. G., U. M., T. P., J. M. zmodyfikowały żądanie pozwu domagając się ostatecznie:

- powódka G. G. (1) kwoty 2922,96 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 2694,04 zł od dnia 1 marca 2015 roku, a od kwoty 228,92 zł od dnia rozszerzenia powództwa,
- powódka U. M. (1) kwoty 1915, 82 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2015 rok i cofnęła pozew z zrzeczeniem się roszczenia w zakresie kwoty 299,14 zł;
- powódka J. M. (1) kwoty 873,80 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2015 roku i cofnęła pozew z zrzeczeniem się roszczenia w zakresie kwoty 1789,90 zł,
- powódka T. P. (1) kwoty 2229,06 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2015 roku i cofnęła pozew z zrzeczeniem się roszczenia w zakresie kwoty 119,14 zł.

W uzasadnieniu wskazały, iż były zatrudnione w pozwanej na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, w tym J. M. (1) w roku 2014 pracowała w zastępstwie innego pracownika. Dodały, że w związku ze zmianami organizacyjnymi polegającymi na zastąpieniu pracy własnych pracowników usługami świadczonymi przez podmiot zewnętrzny pozwana wręczyła G. G. (3), H. L., U. M. (1) i T. P. (2) wypowiedzenia umów o pracę wskazując jako podstawę art. 30 § 1 pkt 2 kp w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W przypadku J. M. (1) ostatecznie umowę rozwiązano za porozumieniem stron. Poinformowały, że w latach 2013-2015 w pozwanej realizowano program podwyżek płac. Powódki otrzymały podwyżki w 2013 roku, lecz nie otrzymały ich w 2014 roku, mimo iż świadczyły pracę na rzecz pozwanej w tym roku. Podwyżki w listopadzie 2014 roku z wyrównaniem od dnia 1 stycznia 2014 roku otrzymali wszyscy pracownicy, których wynagrodzenie było finansowane z dotacji podstawowej za wyjątkiem osób, które zostały zwolnione w

2014 roku. Pominięcie przy podwyżkach pracowników, których umowy zakończyły się w ciągu 2014 roku stanowi działanie dyskryminujące ze względu na zatrudnienie na czas określony i zwolnienie z pracy oraz jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i zasadą przysługiwania wynagrodzenia za pracę wykonaną. Wskazały, że domagają się odszkodowania odpowiadającego różnicy pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym, a tym jakie powinny otrzymywać w okresie od 1 stycznia do 28 lutego 2014 roku wraz z innymi świadczeniami wypłaconymi w związku z zatrudnieniem w pozwanej, w tym także odprawą z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Z ostrożności powódki podnosiły, iż w przypadku uznania, iż w sprawie nie doszło do dyskryminacji, ww. kwoty należą im się w związku z nierównym traktowaniem w zakresie wynagradzania i zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego.

W piśmie z dnia 5.05.2017 r. powódka J. M. (1) wskazała, że określona w piśmie z 6.04.2017 r. kwota dotyczy sytuacji gdyby Sąd nie uznał, że doszło do dyskryminacji, w przeciwnym wypadku domaga się odszkodowania zgodnie z art. 18^{3d} kodeksu pracy tj. kwoty 1680 zł.

W odpowiedzi na pozwy pozwana wniosła o oddalenie powództw, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając przyznała okoliczność podwyższenia wynagrodzeń pracowników. Zaprzeczyła jednakże, iż doszło do dyskryminowania powódek. Rektor pozwanej był uprawniony przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego do określenia sposobu podziału przekazanych środków, z tym zastrzeżeniem, iż mają one zostać rozdysponowane tak, by wspierać i promować zatrudnienie w pozwanej jako podstawowym miejscu pracy, co miało sprzyjać podnoszeniu jakości pracy w szkolnictwie wyższym. Podział środków został dokonany w sposób promujący pracowników, z którymi pozwana wiązała nadzieje na doskonalenie organizacji i kształcenia w pozwanej, tj. przy przyjęciu obiektywnego kryterium. Podział został także dokonany w porozumieniu z właściwą organizacją związkową, tj. m.in. zgodnie z ustaleniem, iż wyrównania wynagrodzeń nie obejmują pracowników zwolnionych i przeznaczonych do zwolnienia w 2014 roku.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka G. G. (1) była zatrudniona w pozwanej Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w R. w okresie od 2004 roku do 31 sierpnia 2014 roku na stanowisku sprzątaczk i portiera, od dnia 23.0. (...) za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1240 zł. Zgodnie z porozumieniem z dnia 9 września 2013 roku wynagrodzenie zasadnicze powódki w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2013 roku wynosiło 1483 zł.

Dowód: umowy o pracę, porozumienia stron, świadectwa pracy, rozwiązanie umowy – akta osobowe powódki

Powódka T. P. (1) była zatrudniona w pozwanej w okresie od 5 stycznia 2009 roku do 30 września 2014 roku na stanowisku sprzątaczk i portiera, od dnia 23.0. (...) za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1240 zł. Zgodnie z porozumieniem z dnia 9 września 2013 roku wynagrodzenie zasadnicze powódki w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2013 roku wynosiło 1483 zł.

Dowód: umowy o pracę, porozumienie stron, rozwiązanie umowy, świadectwo pracy – akta osobowe powódki

Powódka U. M. (1) była zatrudniona w pozwanej w okresie od 24.09.2008 r. do 31.08.2014 roku na stanowisku sprzątaczk i portiera, od dnia 23.0. (...) za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1240 zł. Zgodnie z porozumieniem z dnia 9 września 2013 roku wynagrodzenie zasadnicze powódki w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2013 roku wynosiło 1483 zł.

Dowód: umowy o pracę, porozumienia stron, świadectwo pracy, rozwiązanie umowy – akta osobowe powódki

Powódka J. M. (1) była zatrudniona w pozwanej w okresie do 21.07.2014 roku na stanowisku recepcjonistki, od 1.01.2014 r. za wynagrodzeniem zasadniczym 1695 zł, a od dnia 5 maja 2014 roku za wynagrodzeniem zasadniczym w

kwocie 1260 zł. Zgodnie z porozumieniem z dnia 9 września 2013 roku wynagrodzenie zasadnicze powódki w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2013 roku wynosiło 2050 zł.

Dowód: umowy o pracę, porozumienia stron, świadectwo pracy, rozwiązanie umowy – akta osobowe powódki

Powódka H. L. była zatrudniona w pozwanej w okresie od 15.10.2003 r. do 31.07.2014 roku na stanowisku sprzątaczkii portiera, od dnia 23.0. (...) za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1240 zł. Zgodnie z porozumieniem z dnia 9 września 2013 roku wynagrodzenie zasadnicze powódki w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2013 roku wynosiło 1483 zł.

Dowód: umowy o pracę, porozumienia stron, świadectwo pracy, rozwiązanie umowy – akta osobowe powódki

Pismem z dnia 19 maja 2014 roku Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego zawiadomił pozwaną o zwiększeniu planu dotacji podstawowej na 2014 rok. Uzupełnienie dotacji miało zostać przeznaczone na zwiększenie wynagrodzeń pracowników uczelni, których wynagrodzenia finansowane są z dotacji podstawowej, z wyrównaniem od dnia 1 stycznia 2014 roku. Jednocześnie, Minister zwracał się do rektora pozwanej z prośbą o wykorzystanie środków na rzecz poprawy wynagrodzeń w celu szczególnego wspierania i promowania zatrudnienia w pozwanej jako podstawowym miejscu pracy, co miało sprzyjać podnoszeniu jakości pracy w szkolnictwie wyższym.

Dowód: pismo Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 19 maja 2014 roku k.12

W trakcie spotkania władz pozwanej z przedstawicielami Związku Zawodowego (...) z dnia 20 sierpnia 2014 roku pozwana przedstawiła organizacji związkowej propozycję podziału środków na wyrównanie wynagrodzeń w 2014 roku, zgodnie z którą wyrównanie wynagrodzeń miało nie obejmować pracowników zwolnionych oraz przeznaczonych do zwolnienia w 2014 roku. Organizacja związkowa zgłosiła zastrzeżenia wskazując, iż pracownicy ci powinni otrzymać wyrównanie, bowiem świadczyli pracę tak jak pozostali pracownicy. Pozwana nie podzieliła tego stanowiska.

Dowód: protokół ze spotkania k.14-15

Wypłata środków pracownikom pozwanej nastąpiła w listopadzie 2014 roku wraz z wyrównaniem od stycznia 2014 roku. Wyrównanie wynagrodzenia otrzymali wszyscy pracownicy, którzy byli zatrudnieni w pozwanej. Wyrównanie obejmowało m.in. następujące pracownice wykonujące pracę porównywalną do powódek:

- Z. K. zatrudnioną na stanowisku pracownika fizycznego;
- I. R. zatrudniona na stanowisku sprzątaczkii.

Powódki nie otrzymały podwyżek, mimo iż pozwana była ich podstawowym miejscem pracy. Decyzję w tym zakresie podjął rektor pozwanej p. S., bowiem władze pozwanej uznały, iż płace mają głównie charakter motywacyjny, a nie można motywować pracowników zwolnionych lub przeznaczonych do zwolnienia. W przypadku przyznania podwyżki płacy za 2014 roku tytułem wyrównania wynagrodzenia od stycznia 2014 roku, odprawy oraz 13-stej pensji powódce G. G. (1) przysługiwałaby łączna kwota 2922, 96 zł; powódce H. L. – 1845,58 zł; powódce U. M. (1)- 1915, 82 zł; powódce J. M. (1)- 873, 80 zł; powódce T. P. (1)- 2229,06 zł.

(okoliczności bezsporne vide k.).

Średniomiesięczne wynagrodzenie : T. P. (1)- 1736 zł; J. M. (1)- 1688, 40 zł; U. M. (1) – 1736 zł; H. L.- 1680 zł; G. G. (1)- 1736 zł

dowód: pismo (...) z 8 października 2014 roku k.16; pismo z 14.10.2014 r. k.17, zaświadczenia o wynagrodzeniu k.81-85; zestawienie należnych powódkom świadczeń k. 79-80; porozumienia stron – akta osobowe; zaświadczenia o średnim miesięcznym wynagrodzeniu k.; zeznania świadka I. R. k.132 ; zeznania świadka J. K. k.131 v; zeznania świadka Z. K. k. 141 ;przesłuchanie stron – powódek U. M. k.132, T.P. k.132, G.G. k.132 v .

Pismami z dnia 29 stycznia oraz 30 marca 2015 roku ww. powódki wzywały pozwaną do zapłaty w terminie do dnia 28 lutego 2015 roku (w przypadku J. M. (1) do 15.04.2015 r.). Pozwana odmówiła zapłaty wskazując na propozycję podziału środków z dnia 20 sierpnia 2014 roku oraz podając, iż wydatkowanie środków ma charakter nieobligatoryjny i promuje pracowników, z którymi pozwana wiąże nadzieje na doskonalenie organizacji i kształcenia.

Dowód: wezwania do zapłaty k.18-22; pisma pozwanej z 23 lutego 2014 roku k.23-27

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, jak również dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron ograniczonego do przesłuchania powódek oraz okoliczności bezsporne, które wraz z dowodami z dokumentów tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Mimo formalnego dopuszczenia dowodów podstawą ustalenia stanu faktycznego sprawy nie stały się przesłuchania powódek J. M. (1) i H. z uwagi na ich dwukrotnie nieusprawiedliwione niestawiennictwo na rozprawę.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa powódek zasługiwały na uwzględnienie, a w zakresie w którym ograniczyły powództwa (z zrzeczeniem się roszczenia) postępowanie należało umorzyć.

Z mocy art. 11³ k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Nadto, jak stanowi przepis 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. Jednocześnie, § 2 stanowi, iż równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie 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.

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek (§ 2 pkt 4).

Nadto, art. 18^{3c} k.p. stanowi, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1). 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). Prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich

wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 112/12, MoPr 2013 nr 4, str. 197, L.).

Na podstawie art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, iż powódki były dyskryminowane w zakresie wynagradzania z powodu rozwiązania stosunków pracy w ciągu 2014 roku.

Pozwana otrzymała ze środków publicznych dodatkowe środki, które miały zostać przeznaczone na podwyżki wynagrodzeń dla pracowników, dla których pozwana była podstawowym miejscem pracy, przy założeniu wyrównania tego wynagrodzenia od dnia 1 stycznia 2014 roku. Powódki, chociaż świadczyły dla pozwanej pracę przez część 2014 roku oraz spełniały kryterium podstawowego miejsca pracy, nie otrzymały wyrównania wynagrodzenia za przepracowany okres, a także wyrównania należnej odprawy. Jednocześnie, wyrównanie wynagrodzenia otrzymali wszyscy pracownicy w tym ci, którzy świadczyli pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości w stosunku do pracy powódek i kontynuowali zatrudnienie w pozwanej przez cały 2014 rok. Zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia zostało uzależnione przez pozwaną jedynie od okoliczności świadczenia pracy przez cały rok kalendarzowy i dalszego pozostawania w zatrudnieniu. Zastosowane kryterium zróżnicowania wysokości wynagrodzenia stanowi kryterium dyskryminacyjne.

Sąd Najwyższy słusznie wskazuje, iż nie narusza zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relewantną). (...) o dyskryminacji w wynagradzaniu możemy mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości (zob. uzasadnienie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2014 r., I PK 276/13, LEX nr 1483571 wraz z cytowanym orzecznictwem). Jednakże, w orzecznictwie Sądu Najwyższego od dawna ukształtował się pogląd, że w przypadku przyznania pracownikom podwyżek wynagrodzenia za pracę za okres wsteczny, podwyżki te obejmują wszystkich pracowników, którzy w tym okresie wykonywali pracę i nieważne jest pozbawienie takich podwyżek osób, których stosunek pracy został już rozwiązany. Pogląd ten należy podzielić i rozszerzyć go na wszystkie przypadki, w których pracownik wykonuje pracę w określonym okresie, a następnie zostają przyznane świadczenia wchodzące w skład szeroko rozumianego wynagrodzenia za pracę. Pominięcie przy przyznaniu takich świadczeń pracownikom (byłych pracowników), którzy w tym okresie wykonywali pracę, tylko ze względu na fakt zakończenia stosunku pracy, czy np. fakt dokonania im wypowiedzenia umowy o pracę, należy uznać za sprzeczny z zasadą przysługiwania wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 k.p.), przysługiwania wynagrodzenia według ilości, rodzaju i jakości pracy (poprzednie brzmienie art. 13 k.p.), czy zasadą równego traktowania pracowników (obecnie wyraźnie wyrażoną w art. 11² k.p., a poprzednio wynikającą z szeregu przepisów Prawa pracy) – zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131, OSP 1997 nr 10, poz. 191, MoP 1997 nr 6, str. 248, Legalis Numer 30324 wraz z cytowanym orzecznictwem.

Jednocześnie, pozwana nie wykazała, iż różnicując wynagrodzenie pracowników kierowała się jakimikolwiek obiektywnymi powodami. W szczególności, takiego obiektywnego powodu nie może stanowić stwierdzenie przez władze pozwanej, iż płace pracowników mają głównie charakter motywacyjny i nie można motywować pracowników zwolnionych lub przeznaczonych do zwolnienia. Wynagrodzenie przysługuje bowiem za pracę już wykonaną i stanowi pieniężne świadczenie pracodawcy, która ma odpowiadać niepieniężnemu świadczeniu pracownika – być w stosunku do niego ekwiwalentne. Charakter motywacyjny mogą mieć natomiast inne świadczenia pieniężne pracodawcy na rzecz pracowników, zwłaszcza premie i nagrody, które mają co do zasady zachęcać pracowników do wkładania maksymalnego wysiłku w wykonywane czynności i wypełniania celów założonych przez pracodawcę.

Tym samym, powódki są uprawnione do otrzymania od pozwanej odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w wysokości odpowiadającej wysokości nieotrzymanego wyrównania wynagrodzenia

począwszy od dnia 1 stycznia 2014 roku wraz z dopłatą do przysługującej odprawy. Wysokość tych roszczeń była bezsporna między stronami i wynikała z wyliczenia przedłożonego przez pozwaną w toku postępowania

Niezależnie od powyższego, roszczenie powódek byłoby zasadne nawet w przypadku ustalenia, iż przyczyna zróżnicowania wynagradzania pracowników nie nosiła znamion dyskryminacji.

Dowody przeprowadzone w sprawie wykazały, iż powódki w rzeczywistości nie otrzymały dopłaty do wynagrodzenia za przepracowane w 2014 roku miesiące, natomiast takie dopłaty otrzymały inne pracownice wykonujące porównywalną pracę. Tym samym, powódki w dalszym ciągu byłyby nierówno traktowane w porównaniu do innych pracownic pozwanej. Jediną różnicę w takim przypadku stanowiłaby podstawa prawna odpowiedzialności pozwanej za brak wypłaty powódkom wyrównania wynagrodzenia oraz odprawy.

W przypadku nierównego traktowania z przyczyn dyskryminujących pracodawca ponosi odpowiedzialność zgodnie z przepisami art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a}-18^{3e} k.p. Natomiast w pozostałych przypadkach odpowiedzialność pracodawcy wynika z przepisu art. 11² k.p., zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Oparcie odpowiedzialności pracodawcy o art. 11² k.p. uzasadnia natomiast sięgnięcie do uregulowań Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 k.p., tj. do przepisu art. 471 k.c., który stanowi, iż 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 (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSNAPiUS 2016 nr 2, poz. 17, str. 149, Legalis Numer 1163153 wraz z cytowanym orzecznictwem).

Nienależyte wykonanie umowy polegało w niniejszej sprawie na zróżnicowanym traktowaniu pracowników wykonujących porównywalną pracę bez uzasadnionej przyczyny. Szkodę stanowiła natomiast różnica pomiędzy kwotami otrzymanego wynagrodzenia i odprawy, a kwotami świadczeń, jakie powódki otrzymałyby w przypadku równego traktowania. Jednocześnie, pozwana, mimo spoczywającego na niej ciężaru dowodu z art. 6 k.c. oraz obowiązku dowodzenia swoich twierdzeń z art. 232 k.p.c., w żadnym stopniu nie wykazała, a nawet nie podjęła próby wykazania, iż nie ponosi odpowiedzialności za okoliczności zróżnicowania sytuacji pracowników.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódek G. G. (1), H. L., U. M., J. M. (1) i T. P. (1) kwoty szczegółowo wymienione w sentencji wyroku. O odsetkach orzeczono zgodnie z art. 481 k.c. w zw. z art. 455 k.c., przy czym odsetki te należą się od dnia wymagalności poszczególnych kwot, tj. w przypadku kwot wskazanych w wezwaniach do zapłaty z dnia 29 stycznia oraz 30 marca 2015 roku od dnia 1 marca 2015 roku, w przypadku kwot zgłoszonych w pozwie i nieobjętych wezwaniem do zapłaty od dnia 29 sierpnia 2016 roku (tj. od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu), a w przypadku kwot zgłoszonych w rozszerzeniu powództwa od dnia 10 kwietnia 2017 roku (tj. od dnia doręczenia pozwanej odpisu pisma rozszerzającego powództwo).

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c., uznając, iż powódki uległy jedynie co do nieznaczącej części żądania i na podstawie § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), w brzmieniu obowiązującym w acie wszczęcia postępowania. Pozwana przegrała spory z powódkami wobec czego winna zwrócić na ich rzecz koszty zastępstwa procesowego w kwocie po 900 zł każda.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c., Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwotę 1332 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych na które składają się opłaty od pozwów (łącznie 582 zł) oraz koszty postępowania mediacyjnego (750 zł).

Postępowanie w zakresie ograniczonego (cofniętego) pozwu przez powódki U. M. (1), T. P. (1) i J. M. (1) należało umorzyć zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 k.p.c. oraz art. 469 k.p.c. Powódki cofnęły pozew wraz ze zrzeczeniem się roszczenia. Jednocześnie, okoliczności niniejszej sprawy nie wskazują, aby cofnięcie pozwu było sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzało do obejścia prawa albo naruszało słuszny interes pracownika. Cofnięcie pozwu jest zatem dopuszczalne.