

Sygn. akt VP 216/18

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

4 września 2020 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Barbara Bednarczyk, Barbara Zawadzka

Protokolant: sekr. sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 4 września 2020 roku w Rybniku

sprawy z powództwa J. M.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w T.

o odszkodowanie w związku z naruszeniem zasad równości w zatrudnieniu

1. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w T. na rzecz powoda J. M. kwotę 43.750 zł (czterdzieści trzy tysiące siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot:

a) 7.452 zł od 26 lutego 2018 roku,

b) 36.298 zł od 18 lutego 2020 roku,

2. oddala powództwo w pozostałym zakresie,

3. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

4. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 4.810,31 zł (cztery tysiące osiemset dziesięć złotych 31/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,

5. odstępuje od obciążania strony pozwanej kosztami sądowymi.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Barbara Bednarczyk Barbara Zawadzka

sygn. akt V P 216/18

## UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 26 lutego 2018 roku powód J. M. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. kwoty 7452 zł w oparciu o art. 18<sup>3d</sup> K.p. tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w okresie od 1 stycznia 2017 roku do 31 grudnia 2017 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Jednocześnie wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania sądowego.

W uzasadnieniu podał, że jest zatrudniony u pozwanej na stanowisku starszego elektromontera WN i SN. Dodał, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości, a zróżnicowanie jego zarobków nie ma obiektywnych podstaw. To oznacza, że pozwana naruszyła zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę. Kryteria różnicujące starszych elektromonterów WN i SN w rzeczywistości nie istnieją. W ciągu 3 lat od przekształceń organizacyjnych pozwana nie była w stanie wyrównać wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w poszczególnych obszarach na stanowisku starszego elektromontera układów pomiarowych WN i SN, choć wykonują oni jednakową pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa jako bezzasadnego i zasądzenie kosztów procesu.

Uzasadniając swoje stanowisko procesowe pozwana przyznała, że powód jest u niej zatrudniony, jednakże zaprzeczyła, aby był wynagradzany mniej korzystnie od osób wykonujących takie samo stanowisko pracy na innych obszarach. Podała również, że wynagrodzenie powoda mieści się w granicach kategorii 7 zaszeregowania. Na podstawie aneksu do umowy o pracę z 1 stycznia 2017 roku w przypadku powoda nastąpił wzrost wysokości wynagrodzenia do kwoty 3579 zł. Jednocześnie powód wywodząc swoje roszczenie z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu nie przedstawił faktów, które dawałyby podstawę do wprowadzenia domniemania o bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia. Z dołączonych do pozwu dokumentów wynika, że wynagrodzenie wzrastało od momentu kiedy pracodawcą została pozwana.

Na rozprawie 18 lipca 2018 r. powód sprecyzował, że materialną podstawą powództwa jest art. 11<sup>2</sup> K.p.

Pismem z 31 grudnia 2019 roku powód rozszerzył powództwo w ten sposób, że w miejsce kwoty 7452 zł wniósł o zasądzenie od pozwanej 15.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w okresie od 1 stycznia 2017 roku do 31 grudnia 2017 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 7452 zł od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz od 7548 zł od dnia wniesienia pisma rozszerzającego powództwo do dnia zapłaty. Jednocześnie wniósł o zasądzenie 15.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w okresie od 1 stycznia 2018 roku do 31 grudnia 2018 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pisma rozszerzającego powództwo do dnia zapłaty oraz 13.750 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w okresie od 1 stycznia 2019 roku do 30 listopada 2019 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pisma rozszerzającego powództwo do dnia zapłaty.

Odpis pisma rozszerzającego powództwo został doręczony pozwanej 17 lutego 2020 r.

W odpowiedzi na ww. pismo pozwana wniosła o oddalenie zmodyfikowanego powództwa.

### **Sąd ustalił:**

Powód J. M. ma wykształcenie technika elektryka o specjalności elektroenergetyk. Od 1982 roku jest pracownikiem poprzedników prawnych (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T.. Do 31 grudnia 2014 roku pracodawcą powoda była (...) Spółka akcyjna w T., od 1 stycznia 2015 roku na skutek przejścia zakładu pracy, pracodawcą powoda z mocy prawa została pozwana.

Zatrudnienie powoda kształtowało się następująco:

1 września 1982 r. - 31 grudnia 1994 roku - stanowiska elektromontera instalacji elektrycznych, elektromontera urządzeń rozliczających, elektromontera obsługi klientów.

1 stycznia 1995 roku - 31 października 2002 roku - stanowisko elektromontera obsługi klientów

1 listopada 2002 roku - 31 stycznia 2014 roku - stanowisko elektromontera układów pomiarowych

1 lutego 2014 roku - 31 grudnia 2014 roku – starszy elektromonter układów pomiarowych

1 stycznia 2015 roku – nadal – starszy elektromonter układów pomiarowych WN i SN

Wykształcenie powoda i jego doświadczenie zawodowe odpowiada kwalifikacjom na stanowisku starszego elektromontera układów pomiarowych WN i SN. Do zadań powoda należy obsługa układów pomiarowych dla odbiorców przemysłowych, w zakresie konserwacji, remontów i inwestycji. Opis stanowiska jest co do zasady taki sam dla każdego stanowiska pracy. Praca jest zbliżona w różnych obszarach, chociaż nie jest identyczna, wynika ona z rozległości terenu i zagęszczenia urządzeń przesyłowych.

W momencie zmiany pracodawcy na podstawie art. 23 (1) K.p. pracownicy pozwanej zostali poinformowani, że ze względu na obowiązywanie w regionach kraju różnych regulaminów wynagradzania oraz zakładowych układów zbiorowych pracy – proces wyrównywania rozbieżności w zakresie wynagrodzeń potrwa. Zróżnicowania płacowe wynikały z tego, że do pozwanej spółki przenoszani byli pracownicy z różnych oddziałów gdzie byli wynagradzani według różnych systemów płacowych. Po upływie roku od zakończenia migracji pod koniec 2014 roku rozpoczęły się prace zmierzające do wprowadzenia jednolitych zasad wynagradzania dla wszystkich pracowników.

Na podstawie aneksu do umowy o pracę z 26 stycznia 2015 r., z dniem 1 stycznia 2015 roku nastąpiła zmiana stanowiska pracy powoda na starszego elektromontera układów pomiarowych WN i SN z wynagrodzeniem zasadniczym 2611 zł i 7 kategorią zaszerogowania. Do wynagrodzenia zasadniczego zostały włączone dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych, za prowadzenie pojazdów służbowych na stanowiskach nierobotniczych, dodatek brygadzystowski.

Na podstawie kolejnego aneksu do umowy o pracę, z dniem 1 stycznia 2017 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda ustalono na 3579 zł. Do wynagrodzenia zostały włączone dodatki pracownicze. Wynagrodzenie mieści się w granicach 7 kategorii zaszerogowania która wynosi od 2900 zł do 5400 zł.

Pismem z 15 lutego 2017 r. powód wraz z innymi pracownikami zatrudnionymi na jednakowym stanowisku z obszaru (...)zwrócili pozwanej uwagę na podejrzenie naruszenia zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia.

Powód za lipiec 2017 r. otrzymał od pracodawcy premię dodatkową w wysokości 2128 zł.

Pismem z 5 grudnia 2017 roku wezwano pozwaną do zaprzestania dyskryminacji w zakresie wynagrodzeń oraz do wypłaty odszkodowania. Pismem z 13 grudnia 2017 roku pozwana nie uwzględniła wezwania. Podniesiono, że wysokość wynagrodzenia jest zgodna z obowiązującymi przepisami zakładowymi.

Pracownicy zatrudnieni poza obszarem (...) otrzymują wyższe wynagrodzenie aniżeli pracownicy zatrudnieni na jednakowym stanowisku (starszego elektromontera WN i SN) w tym obszarze. Nie ma znaczących różnic pomiędzy pracą wykonywaną na innych obszarach kraju. Praca jest wykonywana na podstawie tych samych aktów prawnych i dotyczy jednakowego systemu czasu pracy. W obszarze (...) do obsługi jest więcej dużych odbiorców (przemysłowych) i ogólnie jest więcej odbiorców (punktów pp), a zatem przy tej samej (a nawet większej liczbie jak w obszarze (...)) pracowników przypada na pracownika większa ilość odbiorców. Pracownicy z obszaru (...) sami programują urządzenia.

Spośród pracowników pozwanej zatrudnionych na stanowisku elektromontera układów pomiarowych WN i SN wymienionych w Zestawieniu Wynagrodzeń Zasadniczych istnieją osoby z podobnym doświadczeniem zawodowym,

wykształceniem i kwalifikacjami jak powód. Wynagrodzenie porównywalnych pracowników zatrudnionych w obszarze B. wynosiło od 4607 zł - 4811 zł, a w obszarze C. wynosiło 4536 zł – 5213 zł. Najbardziej zbliżone jest doświadczenie zawodowe pracownika (...), którego wynagrodzenie na dzień 31 grudnia 2017 roku wynosiło 5036 zł.

### **Dowody:**

- **z dokumentów:** akta osobowe powoda , aneks do umowy o pracę (k.9); informacja z 28.11.2014 r. (10-11), tabela miesięcznych płac zasadniczych (12); pisma pracowników (13-16), opis stanowiska pracy (k. 17), wezwanie do zaprzestania dyskryminacji w zakresie wynagrodzeń z wyliczeniem odszkodowania (k.18), odpowiedź pozwanej na pisma pracowników (k.20), informacja o podpisaniu porozumienia płacowego (k.21), zakładowy układ zbiorowy pracy wraz z załącznikiem nr 2 (k.22, 43-76v) , zaświadczenie (k.41) , zestawienie składników wynagrodzenia (k.42) , porozumienie w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń (77-85v, 145-149), uchwały Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (k.86-91) , porozumienie w sprawie utrzymywania warunków pracy i płacy (k.137-139), porozumienie w sprawie zasad kształtowania środków na wynagrodzenia (140-144v), porozumienie w sprawie minimalizowania różnic w wynagrodzeniach zasadniczych (k.150-154) , wydruk z systemu księgowo – płacowego (k.155-158), zestawienie wynagrodzeń oraz zaświadczenia dotyczące innych pracowników dołączone w zamkniętej kopercie
- **zeznania świadków:** T. O. (k.127v-128v), R. D. (k. 189, 17 akt sprawy IV Po 1/19), Z. R. (k.189), K. M. (k.22 akt sprawy IV Po 15/19), R. S. (k.22-23 akt sprawy IV Po 15/19)
- **zeznania powoda:** J. M. (k.249v-250)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci wyżej wymienionych dokumentów, które uznano za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, oraz w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie powoda albowiem tworzą spójny i logiczny obraz sprawy. Sąd miał na uwadze, że zeznania świadków R. D., Z. R., K. M. i R. S. opierają się w przeważającej części na dokumentacji pracowniczej i aktach osobowych powoda. Osoby te nie miały wiedzy na temat pracy wykonywanej **konkretnie** przez powoda (nie były naocznymi świadkami wykonywanej przez niego pracy), a jedynie wskazywały na ogólne wymagania na danym stanowisku pracy oraz odnosiły się kondycji finansowej pracodawcy. Zeznania tych osób sąd uznał za wiarygodne w części odpowiadającej dowodom z dokumentów.

W ocenie sądu zeznania świadka T. O. okazały się przydatne w zakresie, w jakim opisywał w sposób konkretny pracę wykonywaną przez powoda i otrzymywane przez niego wynagrodzenie. Zeznania tego świadka są zgodne ze zgromadzoną dokumentacją, i korelują z twierdzeniami powoda.

### **Sąd zważył:**

Powództwo w przeważającej części zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 11<sup>2</sup>kp pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony , zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18<sup>3a</sup>§ 1kp).

Stosownie do treści art. 18<sup>3c</sup> § 1 pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. § 2. 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. § 3. 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.

Równe traktowanie pracowników zakłada, że występuje porównywalna sytuacja faktyczna. W przeciwnym razie zasada ta nie obowiązuje. Nawet zatem jeśli będzie przypadek wykonywania takiej samej pracy i w taki sam sposób, ale pracownicy będą się różnić kwalifikacjami czy stażem, to o obowiązywaniu przedmiotowej zasady mówić nie można. Innymi słowy, zasada równości pracowników w stosunkach pracy wchodzi w grę w przypadkach, gdy pracownicy pełnią „jednakowo takie same obowiązki”. Wynika z tego, że Kodeks pracy dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy pełnią bądź inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo, a w sytuacji, gdy nawet takie same i jednakowo, to zasada ta może nie obowiązywać, ponieważ pracownicy nie będą podmiotami rodzajowo tożsamymi.

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd uznał, że pozwana w stosunku do powoda dopuściła się naruszenia zasad równości w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia. 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 przy ustalaniu wynagrodzenia stosowała dozwolone kryteria różnicowania, który w tym aspekcie mogłyby wskazywać na zasadność nierównego traktowania pracowników.

W piśmie z 07.03.2017 r. pozwana w sposób ogólnikowy wskazywała, że przyczyny różnic w średnich wynagrodzeniach w grupach stanowisk mają swoje źródło w odrębnym podejściu do polityki wynagradzania jeszcze w spółkach dystrybucyjnych. Natomiast w odpowiedzi na wezwanie pracowników opierała się wyłącznie na tym, że wynagrodzenie mieści się w granicach kategorii 7 zaszeregowania, co oznacza, że zawiera się w granicach wynagrodzeń przewidzianych dla wykonywanego stanowiska we właściwych przepisach płacowych obowiązujących u pozwanej.

Z taką argumentacją nie sposób się zgodzić. Samo uregulowanie wysokości wynagrodzenia w tzw. widełkach w siódmej kategorii zaszeregowania nie oznacza, że pracownik jest równo traktowany w zatrudnieniu w zakresie płacy zasadniczej. Obowiązkiem pracodawcy jest ustalenie zróżnicowanego wynagrodzenia z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków na podstawie obiektywnych przesłanek. Wskazać trzeba, że zgodnie z art. 10 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników pozwanej wynagrodzenie powinno być odzwierciedleniem kwalifikacji, kompetencji, odpowiedzialności i wkładu pracy danego pracownika z uwzględnieniem ilości oraz jakości wykonywanej pracy (powyższe wymagania są zasadniczo powtórzeniem art. 78 kp) . To prowadzi do jednoznacznego wniosku, iż nie tylko samo zaszeregowanie wpływa na wysokość wynagrodzenia, ale ocenie powinny podlegać takie czynniki jak w szczególności kompetencje, doświadczenie, ilość i jakość wykonywanej pracy. Tej oceny zaś pozwana w stosunku do powoda zaniechała, bowiem odnosiła się tylko do kryterium zaszeregowania, zaś nie przedstawiła kryteriów które obiektywnie mogłyby wskazywać przyczyny dla których wynagrodzenie powoda jest niższe od wynagrodzeń pracowników otrzymywanych na jednakowym stanowisku w innych obszarach kraju. Nie zostały podane żadne przyczyny tego, że powód otrzymuje wynagrodzenie w dolnych granicach 7 kategorii zaszeregowania, kiedy porównywalni pracownicy otrzymują wynagrodzenie powyżej średniej. Z uwagi na to, że przytoczona kategoria zaszeregowania odnosi się ogólnie do starszych elektromonterów (bez rozbicia na starszych elektromonterów WN i SN), to wysokość wynagrodzenia powoda, który pracuje jako starszy elektromonter WN i SN, a co za tym idzie ma większe doświadczenie i kompetencje - w ocenie sądu powinna oscylować w wyższych granicach.

Ponadto, pozwana pomimo wezwań pracowników nie sprostала obowiązkowi wyrównania wynagrodzeń na jednakowych stanowiskach przez okres 5 lat od przekształceń organizacyjnych. Zła kondycja finansowa pozwanej nie może być usprawiedliwieniem dla nierównego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzeń w tak długim okresie czasu. Zauważyć należy, iż wprowadzone zmiany w Zakładowym Układzie Zbiorowy zasadniczo nic nie zmieniły w wysokości wynagrodzenia wypłacanych pracownikom, gdyż np. kwoty dotychczas wypłacanych różnego rodzaju dodatków zostały tylko wprowadzone do wynagrodzenia zasadniczego.

Oprócz tego, rację ma powód twierdząc, że premie i podwyżki udzielone przez pozwaną były przeznaczone dla wszystkich pracowników, dlatego też nie stanowiły wyrównania nierównego wynagrodzenia, co sprawia, że nierówność w zatrudnieniu pozostaje aktualna. Prawidłowym i obiektywnym sposobem ustalenia równego traktowania jest porównanie wynagrodzeń zasadniczych. Różnego rodzaju dodatki otrzymywane przez pracowników w wynagrodzeniu rekompensują im konkretne uciążliwości lub dodatkowe obciążenia których doznają przy wykonywaniu swoich obowiązków nie mogą więc być brane pod uwagę przy porównaniach wynagrodzeń.

Konkludując, sąd uznał że powód wykazał fakt nierównego traktowania w zatrudnieniu, zaś pozwana nie przedstawiła obiektywnych kryteriów różnicowania.

Zebrany materiał wskazuje, że powód wykonywał pracę o jednakowej wartości co pracownicy porównywalni i dlatego powinien otrzymać jednakowe wynagrodzenie zasadnicze. Należy zauważyć że kwalifikacje powoda są zgodne z obowiązującym opisem stanowiska pracy. Główne zadania i obowiązki powoda odpowiadają zadaniom i obowiązkom pracowników innych obszarów. Powód przeszedł również liczne szkolenia, o czym świadczą zaświadczenia znajdujące się w jego aktach osobowych.

Pracownikami porównywalnymi do powoda są osoby: (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...). W porównaniu z doświadczeniem innych pracowników zatrudnionych na stanowisku starszego elektromontera układów pomiarowych WN i SN wynika, że jedynie pracownicy (...), (...) i (...) mają dłuższy staż, natomiast pozostali porównywalni pracownicy mając niższe doświadczenie otrzymują znacznie wyższe wynagrodzenie. Tym niemniej doświadczenie zawodowe i wykształcenie najbardziej zbliżone do powoda posiada pracownik (...).

Natomiast powyższego kryterium nie spełniają pracownicy wskazani przez pozwaną. Chociażby pracownicy (...)i (...) mają o wiele mniejsze doświadczenie zawodowe w branży energetycznej (pracują odpowiednio od 1 lipca 2002 roku i 1 września 2003 roku). Zaś powód od 38 lat jest zatrudniony w branży zajmującej się energetyką. Pracownik (...) pracuje od 2 stycznia 1996 roku, zatem ma mniejsze doświadczenie zawodowe od powoda, oprócz tego jego początkowa kariera zawodowa dotyczyła obsługi samochodów. Pozostali pracownicy przedstawieni przez pozwaną, także nie w pełni spełniają kryterium podobieństwa.

W związku z powyższym, oceniając naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia należało porównać wynagrodzenie powoda z wynagrodzeniem pracownika (...). Wynagrodzenie powoda na dzień 31 grudnia 2017 roku i na dzień 31 grudnia 2018 roku wynosiło 3579 zł. Z zestawienia tych kwot z wynagrodzeniem otrzymywanym przez pracownika (...) wykonującego jednakowe obowiązki wynika, że było ono znacznie zaniżone. Różnica w wynagrodzeniu tych dwóch pracowników wynosi 1457 zł za każdy miesiąc wypłaconego wynagrodzenia. Dokonując uśrednienia kwot wynagrodzeń wypłacanych pracownikom, wykonującym jednakową pracę sąd uznał, że za każdy miesiąc naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu powodowi powinno przysługiwać 1250 zł. Zatem w okresie od 1 stycznia 2017 roku do 30 listopada 2019 roku dało to łącznie kwotę 43.750 zł.

Mając powyższe na uwadze Sąd w pkt 1, sentencji wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powoda łącznie 43.750 zł tytułem odszkodowania za naruszania zasad równego traktowania.

O odsetkach orzeczono na mocy art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 455 k.c. Od kwoty 7452 zł zasądzono odsetki od 26 lutego 2018 roku. Z akt sprawy wynika, że pozwana przed wniesieniem pozwu była wzywana do zapłaty 7452 zł, a więc w momencie wniesienia pozwu (26.02.2018 r.) roszczenie było już wymagalne i powód mógł domagać się zasądzenie odsetek ustawowych za opóźnienie od tej daty. Odnośnie kwoty 36.298 zł sąd zasądził odsetki od 18 lutego 2020 r., czyli od dnia w którym pozwanej zostało doręczono pismo z rozszerzeniem powództwa, gdyż wtedy roszczenie w zakresie tej kwoty to stało się wymagalne.

Mając na uwadze powyższe, sąd w pkt 2. sentencji wyroku oddalił powództwo w zakresie odsetek od dnia wniesienia pisma z rozszerzeniem powództwa (03.01.2020 r. do dnia poprzedzającego doręczenie tego pisma pozwanej (17.02.2020 r.).

W pkt 3 sentencji wyroku na podstawie art. 100 k.p.c. uznając, że powód uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania, sąd obciążył pozwaną obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w pełnej wysokości. Zatem od pozwanej na rzecz powoda należało zasądzić 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 3 § 1 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radcy prawnego z dnia 22 października 2015 roku, w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania.

Wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 4.810,31 zł Sąd ,zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 zd. 1 k.p.c., nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 4 sentencji).

Sąd mając na uwadze okoliczności sprawy, na podstawie art. 102 kpc, odstąpił od obciążania pozwanej kosztami sądowymi (pkt 5).