

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 grudnia 2011 roku

Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia SR Marta Łopuszyńska
Ławnicy:	Elżbieta Niemerzycka, Barbara Moroniak
Protokolant:	st. sekr. Karolina Dąbska

po rozpoznaniu w dniu 7 grudnia 2011 roku w L. (...)

na rozprawie

sprawy z powództwa J. J., E. B. (1), L. G.

przeciwko Uniwersytetowi (...) w L.

o wynagrodzenie i odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego Uniwersytetu (...) w L. na rzecz powoda J. J. kwotę 1.690 (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt) złotych z tytułu wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

- 140 zł od dnia 11 lutego 2009 roku do dnia zapłaty;
- 140 zł od dnia 11 marca 2009 roku do dnia zapłaty;
- 140 zł od dnia 11 kwietnia 2009 roku do dnia zapłaty;
- 140 zł od dnia 11 maja 2009 roku do dnia zapłaty;
- 140 zł od dnia 11 czerwca 2009 roku do dnia zapłaty;
- 140 zł od dnia 11 lipca 2009 roku do dnia zapłaty;
- 140 zł od dnia 11 sierpnia 2009 roku do dnia zapłaty;
- 140 zł od dnia 11 września 2009 roku do dnia zapłaty;
- 140 zł od dnia 11 października 2009 roku do dnia zapłaty;
- 140 zł od dnia 11 listopada 2009 roku do dnia zapłaty;
- 140 zł od dnia 11 grudnia 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 stycznia 2010 roku do dnia zapłaty;

II. zasądza od pozwanego Uniwersytetu (...) w L. na rzecz powódki L. G. kwotę 1.680 (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt) złotych z tytułu wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

- 140 zł od dnia 11 lutego 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 marca 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 kwietnia 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 maja 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 czerwca 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 lipca 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 sierpnia 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 września 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 października 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 listopada 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 grudnia 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 stycznia 2010 roku do dnia zapłaty;

III. zasądza od pozwanego Uniwersytetu (...) w L. na rzecz powódki E. B. (1) kwotę 1.680 (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt) złotych z tytułu wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

- 140 zł od dnia 11 lutego 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 marca 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 kwietnia 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 maja 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 czerwca 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 lipca 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 sierpnia 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 września 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 października 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 listopada 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 grudnia 2009 roku do dnia zapłaty;

- 140 zł od dnia 11 stycznia 2010 roku do dnia zapłaty;

IV. oddała powództwo w pozostałej części;

V. wyrokowi w pkt I do kwoty 1.680 (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt) złotych nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

VI. wyrokowi w pkt II do kwoty 1.680 (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt) złotych nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

VII. wyrokowi w pkt III do kwoty 1.680 (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt) złotych nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

VIII. koszty procesu między stronami wzajemnie znosi;

IX. nakazuje ściągnąć od pozwanego Uniwersytetu (...) w L. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie kwotę 252 (dwieście pięćdziesiąt dwa) złote z tytułu nieuiszczonych kosztów sądowych.

Sygn. akt VII P upr 817/11

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 16 grudnia 2010 roku **powód J. J.** domagał się zasądzenia od pozwanego Uniwersytetu (...) w L. kwoty 1.680 zł z tytułu wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od miesięcznych kwot po 140 zł poczynając od miesiąca stycznia 2009 roku do dnia zapłaty oraz kwoty 1.276 zł z tytułu odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda wskazał, iż strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 27 listopada 2009 roku pozwany pracodawca zawarł z zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienie w sprawie zasad podwyższania wynagrodzeń zasadniczych pracowników (...). Powód na dzień 26 listopada 2009 roku był zatrudniony na uczelni, (...) był jego podstawowym miejscem pracy, jego wynagrodzenie było finansowane w ramach dotacji stacjonarnej w obszarze działalności dydaktycznej. Jedynym ograniczeniem porozumienia był wymiar zatrudnienia, pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze mieli otrzymywać dodatek w proporcjonalnej wysokości. Powód spełniał wszystkie wymagania do uzyskania dodatku w pełnej wysokości. Z informacji pokontrolnej PIP do (...) przy (...) z dnia 11 lutego 2010 roku wskazane zostały wszystkie nieprawidłowości zaistniałe przy przyznawaniu dodatków do wynagrodzeń, które prowadzą do naruszenia zasady równego traktowania pracowników przy kształtowaniu warunków wygradzania, która wynika z art. 18 (3c) kp. Dlatego powód wystąpił z roszczeniem o zapłatę równowartości dodatku do wynagrodzenia oraz odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, które odpowiada kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Nakazem zapłaty z dnia 21 grudnia 2010 roku pozwany (...) w L. został zobowiązany do wypłacenia powodowi J. J. łącznie kwoty 2.956 zł wraz z ustawowymi odsetkami.

W sprzeciwie od wydanego nakazu zapłaty, pozwany pracodawca zaskarżył wydane orzeczenie w całości, nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu wg norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pełnomocnik pozwanego podnosił, iż istotnie w dniu 27 listopada 2009 roku uzgodnił ze związkami zawodowymi porozumienie w sprawie zasad podwyższania wynagrodzeń zasadniczych pracowników (...). Zgodnie z tym porozumieniem osoby zatrudnione na dzień 26 listopada 2009 roku miały otrzymać dodatki do wynagrodzenia, z wyrównaniem 1 stycznia 2009 roku. Powód powołując się na treść art. 18^{3c} § 1 kp pominął jednak, istotną okoliczność, iż pozwany nie przyznając tej podwyżki osobom w wieku przedemerytalnym kierował się obiektywnymi okolicznościami. Kryterium do przyznania podwyżek nie można bowiem traktować abstrakcyjnie od innych tytułów wzrostu wynagrodzeń danej grupy pracowników. Powód otrzymała dodatek do wynagrodzenia, w związku z przejściem na emeryturę, na podstawie porozumienia z dnia 16 kwietnia 2008 roku. Nie ma zatem mowy o nierównym traktowaniu powoda w zatrudnieniu. Nadto pozwany podniósł, iż na treść porozumienia z dnia

27 listopada 2009 roku zgodziły się wszystkie organizacje związkowe obecne na spotkaniu, gdyż nie kwestionowały w trakcie dyskusji brzmienia pkt. 1 a porozumienia. Tylko jeden ze związków odmówił podpisania dokumentu. W dalszej części sprzeciwu od nakazu zapłaty pozwany powołał się na treść Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zatrudnieniu oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego - w tym wyrok z dnia 19 stycznia 1998 roku (I PKN 484/97) oraz z dnia 24 stycznia 2002 roku (I PKN 16/01). Pozwany nadto wskazał, iż zgodnie z treścią porozumienia, o przyznaniu dodatku miał decydować pracodawca a zatem nie jest to, jak twierdzi powódka obligatoryjny element wynagrodzenia. Nadto zgodnie ze stanowiskiem zawartym w pismach Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego dotacja przyznana w roku 2009 nie musiała być przeznaczona na zwiększenie wynagrodzeń lecz wykorzystana przez uczelnię na inne cele, zgodnie z zasadą autonomii wyższych uczelni wyrażoną w art. 70 ust. 5 Konstytucji RP.

W pozwie z dnia 16 grudnia 2010 roku **powódka E. B. (1)** domagała się zasądzenia od pozwanego Uniwersytetu (...) w L. kwoty 1.680 zł z tytułu wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od miesięcznych kwot po 140 zł poczynając od miesiąca stycznia 2009 roku do dnia zapłaty oraz kwoty 1.276 zł z tytułu odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą akt – VII P –upr 818/11.

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wskazał, iż strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony od 1 stycznia 2009 roku do 30 września 2010 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 27 listopada 2009 roku pozwany pracodawca zawarł z zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienie w sprawie zasad podwyższania wynagrodzeń zasadniczych pracowników (...). Powódka w roku 2009 roku na dzień 26 listopada 2009 roku była zatrudniona na uczelni, (...) był jej podstawowym miejscem pracy powinien jej wynagrodzenie było finansowane w ramach dotacji stacjonarnej w obszarze działalności dydaktycznej. Jedynym ograniczeniem porozumienia był wymiar zatrudnienia, pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze mieli otrzymywać dodatek w proporcjonalnej wysokości. Powódka spełniała wszystkie wymagania do uzyskania dodatku w pełnej wysokości. Z informacji pokontrolnej PIP do (...) przy (...) z dnia 11 lutego 2010 roku wskazane zostały wszystkie nieprawidłowości zaistniałe przy przyznawaniu dodatków do wynagrodzeń, które prowadzą do naruszenia zasady równego traktowania pracowników przy kształtowaniu warunków wygradzania, która wynika z art. 18 (3c) kp. Dlatego powódka wystąpiła z roszczeniem o zapłatę równowartości dodatku do wynagrodzenia oraz odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, które odpowiada kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Nakazem zapłaty z dnia 21 grudnia 2010 roku pozwany (...) w L. został zobowiązany do wypłacenia powódce E. B. (1) kwoty łącznie kwoty 2.956 zł wraz z ustawowymi odsetkami.

W sprzeciwie od wydanego nakazu zapłaty, pozwany pracodawca zaskarżył wydane orzeczenie w całości, nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu wg norm prawem przepisanych. Uzasadniał, jak w sprzeciwie wniesionym do sprawy VII Pupr 817/11.

W pozwie z dnia 16 grudnia 2010 roku **powódka L. G.** domagała się zasądzenia od pozwanego Uniwersytetu (...) w L. kwoty 1.680 zł z tytułu wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od miesięcznych kwot po 140 zł poczynając od miesiąca stycznia 2009 roku do dnia zapłaty oraz kwoty 1.276 zł z tytułu odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą akt VII P –upr 819/11.

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wskazał, iż strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 27 listopada 2009 roku pozwany pracodawca zawarł z zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienie w sprawie zasad podwyższania wynagrodzeń zasadniczych pracowników (...). Powódka na dzień 26 listopada 2009 roku była zatrudniona na uczelni, (...) był jej podstawowym miejscem pracy, jej wynagrodzenie było finansowane w ramach dotacji stacjonarnej w obszarze działalności dydaktycznej. Jedynym ograniczeniem porozumienia był wymiar zatrudnienia, pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze mieli otrzymywać dodatek w proporcjonalnej wysokości. Powódka spełniała wszystkie wymagania do uzyskania dodatku w pełnej wysokości. Z informacji pokontrolnej PIP do (...) przy (...) z dnia 11 lutego 2010 roku wskazane zostały wszystkie nieprawidłowości zaistniałe przy przyznawaniu dodatków do wynagrodzeń, które prowadzą do naruszenia

zasady równego traktowania pracowników przy kształtowaniu warunków wygradzania, która wynika z art. 18 (3c) kp. Dlatego powódka wystąpiła z roszczeniem o zapłatę równowartości dodatku do wynagrodzenia oraz odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, które odpowiada kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Nakazem zapłaty z dnia 21 grudnia 2010 roku pozwany (...) w L. został zobowiązany do wypłacenia powódce L. G. kwoty łącznie kwoty 2.956 zł wraz z ustawowymi odsetkami.

W sprzeciwie od wydanego nakazu zapłaty, pozwany pracodawca zaskarżył wydane orzeczenie w całości, nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu wg norm prawem przepisanych. Uzasadniał, jak w sprzeciwie wniesionym w sprawie VII Pupr 817/11.

Na mocy postanowień z dnia 16 czerwca 2011 roku sprawa o sygn. akt VII P upr 818/11 i sprawa o sygn. akt VII P 819/11, zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą VII P upr 817/11.

W toku postępowania przed Sądem pełnomocnik powodów popierał powództwo.

Pełnomocnik pozwanego pracodawcy nie uznawał powództwa i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy ustalił, co następuje:

Powód J. J. został zatrudniony w pozwanym (...) M. S. w L. w dniu 16 czerwca 1980 roku w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Ostatnio na stanowisku zastępcy kierownika działu inwestycji i remontów (akta osobowe powoda – okoliczności niesporne).

Pismem z dnia 26 sierpnia 2008 roku pozwany pracodawca przyznał J. J. na podstawie porozumienia z dnia 16 kwietnia 2008 roku w sprawie zasad podwyższania wynagrodzeń zasadniczych pracownikom (...) przechodzącym na emeryturę oraz porozumienia z dnia 4 lipca 2007 roku od dnia 1 sierpnia 2008 roku wynagrodzenie zasadnicze wg XIV kategorii, tj. w kwocie 2.185 zł brutto. Wcześniej (od dnia 1 stycznia 2008 roku) powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.920 zł brutto (karta nienumerowana z akt osobowych powoda części B).

W dniu 8 września 2008 roku pracodawca w odpowiedzi na podanie powoda dotyczące przejścia na emeryturę, poinformował go, że wyraża zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z dniem 28 kwietnia 2010 roku na mocy porozumienia stron. Wobec tego, umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się z dniem 28 kwietnia 2010 roku. Przed rozwiązaniem umowy o pracę powód wnioskował o zatrudnienie go z dniem 29 kwietnia 2010 roku na podstawie umowy na czas określony, ale pozwany nie wyraził zgody (karty nienumerowane z akt osobowych powoda części B i C).

Powódka E. B. (1) została zatrudniona w pozwanym (...) na podstawie umowy o pracę z dnia 5 października 1987 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 30 marca 2006 roku powódka wystąpiła do pracodawcy o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron w związku z przejściem na wcześniejszą emeryturę. Pozwany wyraził zgodę i umowa o pracę rozwiązała się z dniem 31 grudnia 2007 roku w związku z przejściem na wcześniejszą emeryturę. W dniu 1 stycznia 2008 roku strony zawarły umowę na czas określony, która rozwiązała się z dniem 30 września 2010 roku tj. z upływem okresu, na który była zawarta. Powódka świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku samodzielnego referenta (karty nienumerowane z akt osobowych powódki części B).

Powódka L. G. była zatrudniona w pozwanym (...) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 3 lipca 1987 roku do dnia 31 października 2010 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku samodzielnego referenta ds. zatrudnienia i płac. Umowa o pracę rozwiązała się na mocy porozumienia stron z uwagi na przejście powódki na emeryturę. Powódka wystąpiła z takim wnioskiem w dniu 9 stycznia 2009 roku.

Pismem z dnia 14 stycznia 2009 roku pozwany pracodawca przyznał L. G. na podstawie porozumienia z dnia 16 kwietnia 2008 roku w sprawie zasad podwyższania wynagrodzeń zasadniczych pracownikom (...) przechodzącym na emeryturę oraz porozumienia z dnia 4 lipca 2007 roku od dnia 1 lutego 2009 roku wynagrodzenie zasadnicze wg XIII

kategorii, tj. w kwocie 1.855 zł brutto. Wcześniej (od dnia 1 stycznia 2008 roku) powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.590 zł brutto (karta nienumerowana z akt osobowych powoda części B).

W dniu 16 kwietnia 2008 roku przedstawiciele pracodawcy zawarli ze związkami zawodowymi działającymi na pozwanej uczelni porozumienie, w oparciu o które grupa pracowników w wieku przedemerytalnym uzyskiwała podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego pod warunkiem rozwiązania stosunku pracy w trybie porozumienia stron nie później niż w ciągu 3 miesięcy od nabycia uprawnień emerytalnych (zeznania świadka M. U. – k.76v-77).

W 2009 roku Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego poinformował rektora pozwanej uczelni o zwiększeniu dotacji stacjonarnej na rok 2009 o kwotę 10 144,2 tys. zł tj. do łącznej kwoty 169 816,5 tys zł z przeznaczeniem na zwiększenie wynagrodzeń osobowych wraz z pochodnymi (pismo z dnia 8 czerwca 2009 roku - k.8).

W związku z powyższym, przedstawiciele pozwanej uczelni rozpoczęli rozmowy ze związkami zawodowymi na temat planu podziału tych środków. Ponieważ pieniądze te nie wpłynęły w pierwszej połowie roku na konto uczelni, ustalenia przeniesiono na jesień. W toku dalszych negocjacji ustalono, iż kwota dotacji zostanie przeznaczona na zwiększenie wynagrodzeń pracowników wg stanu zatrudnienia na dzień 26 listopada 2009 roku, dla których uniwersytet jest podstawowym miejscem pracy. Ponieważ władze uczelni obawiały się, iż dotacja w następnych latach może być niższa, nie chciały dokonywać zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego, gdyż oznaczałoby to (w braku odpowiednich środków od 1 stycznia 2010 roku) konieczność dokonania wypowiedzeń zmieniających dla pracowników. Uzgodniono zatem, iż zwiększenie wynagrodzenia nastąpi w drodze przyznania miesięcznego dodatku za rok 2009, z wyrównaniem od 1 stycznia 2009 roku. Jednocześnie uzgodniono, iż podwyżki nie obejmą osób nie pozostających w zatrudnieniu na dzień 27 listopada 2009 roku, osób zatrudnionych na umowy na czas określony, pracowników emerytów, którzy jednocześnie pobierają świadczenia emerytalne oraz pracowników w wieku przedemerytalnym, którzy otrzymali podwyżkę wynagrodzenia na podstawie porozumienia z dnia 16 kwietnia 2008 roku (zeznania świadków M. U. - k.76v-77, A. H. (1)- k. 69v-70v).

W dniu 27 listopada 2009 roku pracodawca oraz związki zawodowe biorące udział w rozmowach (za wyjątkiem (...)) podpisały porozumienie „w sprawie zasad podwyższania wynagrodzeń zasadniczych pracownikom (...). W porozumieniu tym przyjęto uzgodnione rozwiązania, z tym że nie znalazł się w nim zapis o grupach wyłączonych z podwyżki. Strony zawarły jedynie w pkt. 4 porozumienia zapis stanowiący, iż „o przyznaniu dodatku będzie decydował pracodawca”. Zgodnie z powyższym porozumieniem, dla grupy zawodowej powodów tj. pracowników obsługi został ustalony dodatek miesięczny w kwocie 140 zł (porozumienie z dnia 27 listopada 2009 roku - k. 9). Związek (...) nie podpisał tego porozumienia, gdyż uważał, że kwota podwyżki powinna być włączona do wynagrodzeń zasadniczych pracowników (zeznania świadka M. U. – k. 76v-77).

Po podpisaniu powyższego porozumienia pracodawca przyznał uzgodnione dodatki pracownikom za wyjątkiem osób, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu przed dniem zawarcia porozumienia, zatrudnionych na umowy na czas określony, emerytów i pracowników w wieku przedemerytalnym. W związku z powyższym powodowie także nie otrzymali kwoty podwyżki wynikającej z powoływanego porozumienia. Pozostałym pracownikom dodatek ten został wypłacony (z wyrównaniem od 1 stycznia 2009 roku) w dniu 18 grudnia 2009 roku (bezsporne).

Na wniosek Związku (...) Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat w L. dokonała w dniach 12 i 13 stycznia 2010 roku kontroli zasad przyznawania i wypłacania powyższych należności. W wystąpieniach pokontrolnych organ ten wskazał, iż niewypłacanie pracownikom zatrudnionym w roku 2009, których umowa o pracę uległa rozwiązaniu przed 27 listopada 2009 roku, pracownikom emerytom i osobom zatrudnionym na czas określony stanowi przejaw nierównego traktowania w zatrudnieniu z uwagi na brzmienie art. 18^{3a}§ 1 kp. Natomiast odnośnie grupy pracowników w wieku przedemerytalnym PIP wskazała iż „wydaje się że pracodawca kierował się obiektywnym kryterium bowiem zasady przyznawania dodatku nie można traktować abstrakcyjnie i samoistnie tj. w oderwaniu od innych tytułów wzrostu wynagrodzeń danej grupy pracowników” (pismo PIP z 11 lutego 2010 roku - k.10, wystąpienia pokontrolne z 29 stycznia 2010 roku - k. 28-29).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody w postaci dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych powodów, zeznań świadków M. U. – k. 76v-77, A. H. (2) – k. 69v-70v oraz zeznań powodów przesłuchanych w trybie art. 299 kpc – J. J. - k. 78, E. B. (1) - k. 62v, 77v i L. G. –k.62v,77v.

Stan faktyczny jest w większości bezsporny. Sporna pozostaje przede wszystkim zasada czy pracodawca mógł pominąć przy przyznaniu dodatku za rok 2009 grupę pracowników w wieku przedemerytalnym oraz zatrudnionym na czas określony. Jedynie okoliczności związane z zawarciem porozumienia z dnia 27 listopada 2009 roku tj. cele i motywy, jakimi kierowały się strony tego aktu Sąd ustalił w oparciu o dowody z zeznań świadków M. U. i A. H. (1). Sąd uznał te zeznania za wiarygodne gdyż są spójne, nawzajem się uzupełniają i potwierdzają. Sąd obdarzył wiarą w całości dokumenty złożone w sprawie, gdyż nie były kwestionowane przez strony. Także zeznania złożone przez powodów zasługują na danie im wiary.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy zważył, co następuje:

Zdaniem Sądu pozwany pracodawca pomijając grupę pracowników w wieku przedemerytalnym oraz zatrudnionych na czas określony przy przyznaniu dodatku do wynagrodzenia na podstawie porozumienia z dnia 27 listopada 2009 roku dopuścił się dyskryminacji w zatrudnieniu.

Zgodnie z treścią art. 18^{3a} § 1 kodeksu pracy 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. Norma ta powtarza i uzupełnia zakaz dyskryminacji określony w sposób ramowy w art. 11³ kodeksu pracy.

Powołany przepis reguluje kwalifikowaną formę nierównego traktowania

w zatrudnieniu – dyskryminację, w odróżnieniu od formy prostej - nierównego traktowania określonej w art. 11² kodeksu pracy. Nierówne traktowanie polega bowiem na odmiennym traktowaniu osób znajdujących się w takiej samej sytuacji, zaś dyskryminacja polega dodatkowo na tym, że następuje to z uwagi na cechę pracownika (wiek, płeć, rasę) lub niedozwolone kryterium (zatrudnienie w niepełnym wymiarze lub na czas określony) (por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku, II PK 14/07, OSNP z 2008 roku, nr 21-22 poz. 311). Ponieważ pozwany pracodawca pozbawił prawa do dodatku za rok 2009 grupę pracowników w wieku przedemerytalnym dopuścił się dyskryminacji z uwagi na wiek. Nabycie praw emerytalnych wiąże się bowiem nie tylko z posiadaniem określonego stażu pracy, ale przede wszystkim osiągnięciem określonego wieku.

Stosownie do treści art. art. 18^{3b} § 1 kp 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:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
 - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W niniejszej sprawie pozwany pracodawca dokonał niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę grupy pracowników w wieku przedemerytalnym – J. J. i L. G., zatrudnionych na czas określony – E. B. poprzez pozbawienie ich dodatku do wynagrodzenia za rok 2009, który wynosił w przypadku powodów po 140 zł miesięcznie. Nie

ma przy tym znaczenia, iż powyższy dodatek został przyznany tylko na okres 1 roku i nie został włączony do wynagrodzenia zasadniczego. Stanowił on bowiem świadczenie wynikające ze stosunku pracy a więc należne w związku z wykonywaniem pracy przez powodów. Przepis art. 18^{3c} § 1 kp wskazuje, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Paragraf 2 tego artykułu wyjaśnia natomiast, iż 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. Tak więc okoliczność, że pracodawca określił składnik wynagrodzenia nazwą dodatkiem nie oznacza, iż może dowolnie decydować na jakich zasadach i komu będzie on przyznany. W związku z powyższym także zapis w treści porozumienia z dnia 27 listopada 2009 roku, iż „o przyznaniu dodatku decyduje pracodawca” nie zwalnia pozwanego od stosowania bezwzględnie obowiązujących przepisów kodeksu pracy o równym traktowaniu w zatrudnieniu. Podobnie zgoda związków zawodowych na działanie dyskryminujące jest także pozbawiona prawnego znaczenia.

Najistotniejszą kwestią w niniejszej sprawie jest jednakże okoliczność czy istniały obiektywne powody do pominięcia pracowników w wieku przedemerytalnym oraz zatrudnionych na czas określony przy przyznaniu im dodatku za rok 2009 (powoływany już art. 18^{3b} § 1 kp in fine).

Zdaniem pozwanego, powodem takim było przyznanie tej grupie pracowników podwyżki wynagrodzenia zasadniczego wraz z pochodnymi w oparciu o porozumienie z dnia 16 kwietnia 2008 roku, w zamian za zobowiązanie się do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w ciągu 3 miesięcy przed nabyciem uprawnień emerytalnych. Pozwany argumentuje przy tym, iż podwyżka ta była znacznie wyższa od tej wynikającej z porozumienia z 27 listopada 2009 roku, a nadto przyznana na dłuższy okres. Za Państwową Inspekcją Pracy powtarza argumentację, iż kierował się obiektywnym kryterium, bowiem zasady przyznawania dodatku nie można traktować abstrakcyjnie i samoistnie tj. w oderwaniu od innych tytułów wzrostu wynagrodzeń danej grupy pracowników.

Pozwany pracodawca pozbawił prawa do dodatku za rok 2009 grupę pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony dopuścił się dyskryminacji z uwagi o odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych oraz pracowników zatrudnionych na podstawie umów zawartych na czas nieokreślony.

Nie jest niczym uzasadnione lepsze traktowanie pracowników pozostających w zatrudnieniu w dniu podpisania porozumienia i jednoczesne pomijanie pracowników, których stosunek pracy ustał w ciągu roku. Samo porozumienie dotyczy wyrównania wynagrodzeń za okres od 1 stycznia 2009 roku do dnia 31 grudnia 2009 roku. Wynika z tego, że dotyczy wszystkich pracowników, którzy w tym czasie pobrali wynagrodzenie, nie ma natomiast znaczenia, czy w chwili podpisania porozumienia pozostawali nadal w stosunku pracy.

Wobec powyższego, słuszne wydaje się podzielenie poglądu zawartego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 roku zgodnie, z którym pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia, będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym był on zatrudniony, narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną – art. 80 kp, wynagradzania według ilości i jakości pracy – art. 78 kp i równego traktowania pracowników – art. 11 (2) kp (I PRN 94/96).

W niniejszej sprawie pozwany pracodawca dokonał niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę grupy pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony, poprzez pozbawienie ich dodatku do wynagrodzenia za rok 2009, który wynosił w przypadku powódki 140 zł. Nie ma przy tym znaczenia, iż powyższy dodatek został przyznany tylko na okres 1 roku i nie został włączony do wynagrodzenia zasadniczego. Stanowił on bowiem świadczenie wynikające ze stosunku pracy, a więc należne w związku z wykonywaniem pracy przez powódkę. Przepis art. 18^{3c} § 1 kp wskazuje, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Paragraf 2 tego artykułu wyjaśnia natomiast, iż 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. Tak więc okoliczność, że pracodawca określił składnik wynagrodzenia nazwą dodatkiem nie oznacza, iż

może dowolnie decydować na jakich zasad i komu będzie on przyznany. W związku z powyższym także zapis w treści porozumienia z dnia 27 listopada 2009 r. iż „o przyznaniu dodatku decyduje pracodawca” nie zwalnia pozwanego od stosowania bezwzględnie obowiązujących przepisów kodeksu pracy o równym traktowaniu w zatrudnieniu. Podobnie zgoda związków zawodowych na działanie dyskryminujące jest także pozbawiona prawnego znaczenia.

Najistotniejszą kwestią w niniejszej sprawie jest jednakże okoliczność czy istniały obiektywne powody do pominięcia pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony przy przyznaniu im dodatku za rok 2009 (powoływany już art. 18^{3b}§ 1 kp in fine).

Pozwany takich okoliczności nie przedstawił. Państwowa Inspekcja Pracy wskazała natomiast, że pracodawca powinien kierować się obiektywnym kryterium, bowiem zasady przyznawania dodatku nie można traktować abstrakcyjnie i samoistnie tj. w oderwaniu od innych tytułów wzrostu wynagrodzeń danej grupy pracowników.

Podzielając powyższe stanowisko w całości należy wskazać, iż pozwany pracodawca pozbawiając pracowników zatrudnionych na czas określony dodatku nie odniósł się w żaden sposób do odmienności związanych z wykonywaniem pracy. O ile zróżnicowanie wysokości dodatku w zależności od zajmowanego stanowiska (vide pkt. 5 porozumienia) jest w pełni uzasadnione gdyż uwzględnia różne kwalifikacje i wykształcenie pracowników, to całkowite pominięcie przy podwyżce jednej z grup nie ma oparcia w „odrębnościach związanych z obowiązkami ciężącymi na danych osobach, sposobem ich wypełnienia, czy też ich kwalifikacjami”.

Wszystko to nakazuje przyjąć, iż nie było obiektywnych powodów do nieprzyznania pracownikom zatrudnionym na podstawie umów na czas określony, a decyzja taka naruszała zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Przechodząc do oceny żądania odnoszącego się do pracowników w wieku przedemerytalnym a pozbawionych dodatku należy wskazać, że uzyskanie podwyżki na podstawie porozumienia z dnia 16 kwietnia 2008 roku nie stanowi uzasadnionej i sprawiedliwej podstawy do pozbawienia pracowników w wieku przedemerytalnym zwiększenia wynagrodzenia w oparciu o porozumienie z dnia 27 listopada 2009 roku. Zauważyć bowiem trzeba, iż wzrost wynagrodzenia na podstawie porozumienia z dnia 16 kwietnia 2008 roku miał charakter ekwiwalentny - pracownik otrzymał wprawdzie podwyżkę, ale w zamian za to zobowiązał się do rozwiązania umowy o pracę. Podwyżka ta była zatem formą nadzwyczajnej gratyfikacji i zachęty do przejścia na emeryturę i odbyła się na zasadzie „coś za coś”.

Pozbawienie kolejnej podwyżki pracowników, którzy takie zobowiązanie podjęli, tylko dlatego, iż uzyskali już zwiększenie wynagrodzenia niweczy sens powyższego zobowiązania i wzajemnej ekwiwalentności świadczeń. Nie uszło przy tym uwadze Sądu, iż podwyżka wynagrodzenia wynikająca z porozumienia z 16 kwietnia 2008 była wyższa i była przyznawana na dłuższy okres czasu, jednakże nie można też zbagatelizować wagi zobowiązania jakie pracownicy podjęli w zamian – zgadzali się na rozwiązanie umowy o pracę. Podkreślić przy tym należy, że powódka E. B. (2) nie otrzymała podwyżki wynagrodzeń na podstawie porozumienia z 16 kwietnia 2008 roku.

W tym miejscu warto także przytoczyć pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 roku (I PK 110/07, OSNP z 2008 roku, nr 21-22 poz. 310), iż „przyznanie przez prawo zakładowe z tytułu rozwiązania stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników dodatkowych świadczeń pracownikom, którzy w oznaczonym terminie zadeklarują chęć rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron i odmowa ich przyznania pracownikom, którzy z taką ofertą występują już po tym terminie, z reguły nie narusza zasad równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11² i 11³ kp)”. Tym samym bezzasadny jest zarzut pozwanego, iż to inni pracownicy pozbawieni podwyżki z porozumienia z 16 kwietnia 2008 roku mogliby podnieść zarzut nierównego traktowania, a pozbawienie pracowników w wieku przedemerytalnym podwyżki z 29 listopada 2009 roku miałyby takie zarzuty niwelować.

Z kolei w wyroku z dnia 5 października 2007 roku (II PK 14/07, Lex nr 328039) Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż „zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11² kp zakłada bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech

osobistych i różnic w wykonywaniu pracy (teza 1)” oraz „do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co opiera się wprost na założeniu, iż dyferencjacja praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciężącymi na danych osobach, sposobem ich wypełnienia, czy też ich kwalifikacjami (teza 2)”.

Podzielając powyższe stanowisko w całości należy wskazać, iż pozwany pracodawca pozbawiając pracowników w wieku przedemerytalnym dodatku nie odniósł się w żaden sposób do odmienności związanych z wykonywaniem pracy. O ile zróżnicowanie wysokości dodatku w zależności od zajmowanego stanowiska (vide pkt. 5 porozumienia) jest w pełni uzasadnione, gdyż uwzględnia różne kwalifikacje i wykształcenie pracowników, to całkowite pominięcie przy podwyżce jednej z grup nie ma oparcia w „odrębnościach związanych z obowiązkami ciężącymi na danych osobach, sposobem ich wypełnienia, czy też ich kwalifikacjami”.

Wszystko to nakazuje przyjąć, iż nie było obiektywnych powodów do nie przyznania pracownikom w wieku przedemerytalnym oraz zatrudnionym na podstawie umów na czas określony dodatku za rok 2009, a decyzja taka naruszała zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Powodowie domagali się w niniejszej sprawie zarówno odszkodowań za nierówne traktowanie przy kształtowaniu warunków wynagradzania w wysokości po 1.276 zł, jak również wynagrodzenia jakiego zostali pozbawieni w wyniku dyskryminującej decyzji pracodawcy.

W orzecznictwie sądowym ukształtowany jest już pogląd, iż pracownik może wg własnego wyboru domagać się zasądzenia konkretnego świadczenia, jeżeli został go pozbawiony na skutek nierównego traktowania, może też domagać się odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} kp. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy) pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym - art. 18^{3d} kp” (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 roku, I PK 28/09, LEX nr 528155, wyrok z dnia 12 września 2006 roku, I PK 89/06, MP.Pr 2007 nr 2 poz. 88, wyrok z dnia 12 września 2006 roku, I PK 87/06, OSNP z 2007 roku, nr 17-18 poz. 246). Zasadniczą funkcją tego odszkodowania jest jednak naprawienie szkody majątkowej. Tak przyjął Sąd Najwyższy w tezie I wyroku z dnia 22 lutego 2007 roku (I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98), stwierdzając, że pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym.

Reasumując powyższe należy uznać, że powodom można zasądzić albo odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu albo dodatek. Nie przysługuje im zatem roszczenie i o jedno i o drugie świadczenie. Nie ulega przy tym wątpliwości, że na skutek dyskryminujących działań pozwanego powodowie utracili wynagrodzenia w wysokości po 1.680 zł (czyli po 140 zł za każdy miesiąc 2009 roku). Powodowie nie wykazali przy tym, aby ponieśli jakąkolwiek inną szkodę na skutek dyskryminujących działań pracodawcy. W konsekwencji należało zasądzić od pozwanego pracodawcy na rzecz powodów wskazane powyżej kwoty, a w pozostałym zakresie powództwa należało oddalić.

W pozwie wskazano, że odsetek od tych kwot powodowie domagają się od dnia 11 każdego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który taki dodatek przysługuje. Sąd zasądził odsetki zgodnie z żądaniem zawartym w pozwie - art. 481 § 1 i 2 kc w zw. z art 300 kp).

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu, mając na uwadze wynik sporu, Sąd oparł na treści art. 100 zdanie 1 kpc.

Z uwagi na to, że zasądzone na rzecz powodów kwoty nie przewyższały miesięcznych wynagrodzeń powodów, Sąd nadał z urzędu wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości zasądzonych na rzecz powodów kwot.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 marca 2007 rok (I PZP 1/07 M.P.Pr.,2007/7/368) Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty

50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z 28.7.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy.

Zgodnie z art.113 ust.1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Mając na uwadze powyższe i wynik sporu Sąd, w punkcie IX wyroku nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie) kwotę 252 zł (5 % opłaty od zasądzonej na rzecz powodów kwoty wynagrodzenia).

Z tych względów i na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak w wyroku.