

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2015 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca:	SSO Monika Miller-Młyńska (spr.)
Sędziowie:	SSO Andrzej Stasiuk SSR del. Elżbieta Góralska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Katarzyna Herman

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 listopada 2015 roku w S.

sprawy z powództwa G. C. (1)

przeciwko Uniwersytetowi (...) w S.

o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną (...) w S. od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 8 kwietnia 2015 roku, sygn. akt IX P 922/13

I. oddala apelację;

II. zasądza od (...) w S. na rzecz G. C. (1) tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu kwotę (...) (jednego tysiącu stu siedmiu) złotych, w tym 207 (dwustu siedmiu) złotych tytułem podatku od towarów i usług.

SSO Andrzej Stasiuk SSO Monika Miller-Młyńska SSR del. Elżbieta Góralska

UZASADNIENIE

W toku procesu jaki toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie pod sygnaturą akt IX P 922/13 G. C. (1) domagała się ostatecznie zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego pracodawcy – (...) w S. kwoty 19.398 zł tytułem odszkodowania za naruszenie wobec niej zasady równego traktowania w zatrudnieniu w okresie od 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. Ponadto zgłosiła żądanie zapłaty odsetek ustawowych od żądanej należności, liczonych: od kwoty 5.300 zł od dnia otrzymania przez pozwanego pozwu, zaś od pozostałej kwoty - od dnia otrzymania przez pozwanego pisma procesowego zawierającego sprecyzowanie roszczenia. Ponadto powódka wniosła o ukształtowanie treści trwającego między stronami stosunku pracy na przyszłość, poprzez orzeczenie, iż od dnia wydania wyroku wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosi 2.200 zł brutto, dodatek za wysługę lat 440 zł brutto, premia regulaminowa 440 zł brutto, powiększone o wysokość podwyżek udzielonych od dnia 1 stycznia 2015 r.

W uzasadnieniu stanowiska powódki wskazano, że wynagrodzenie zasadnicze powódki zostało zaniżone w porównaniu z wynagrodzeniami innych pracowników, a to z powodu zastosowania kryteriów dyskryminacyjnych takich jak przynależność związkowa, wiek i posiadanie uprawnień emerytalnych. G. C. wyjaśniła, że w jej ocenie wysokość jej wynagrodzenia powinna wynosić 2.100 zł, a zatem jest ono zaniżone miesięcznie o kwotę 530 zł – tak w 2013 r., jak i w 2014 r.; co za tym idzie zaniżone są także pozostałe składniki wynagrodzenia powódki, tj. dodatek za wysługę lat i premia regulaminowa. W związku z powyższym powódka wniosła również o wyrównanie tych składników o kwoty po 2.544 zł za lata 2013 i 2014. Ponadto powódka domagała się wyrównania wypłacanej jej w 2013 r. nagrody jubileuszowej stanowiącej 300% wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 1.590 zł. G. C. wskazała nadto, że porównuje się do innych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, specjalistów z kategorią zaszerogowania XIV oraz, że otrzymuje wynagrodzenie znacząco niższe od wynagrodzenia, jakie otrzymuje pracownik zatrudniony w późniejszym czasie na identycznym stanowisku.

Pozwany (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powódki kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zaprzeczył, aby przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia należnego powódce stosował metody dyskryminujące powódkę. Podniósł, że wynagrodzenie zostało ustalone w wysokości postulowanej przez uczelnianą organizację związkową i przyjętej przez powódkę. Wskazał, że w 2008 r. stosunek pracy łączący strony został rozwiązany na mocy porozumienia stron w związku ze skorzystaniem przez powódkę z uprawnień emerytalnych. Następnie powódka została zatrudniona na stanowisku specjalisty w uczelnianej organizacji związkowej na nowych zasadach – w niepełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem niższym od wynagrodzenia otrzymywanego przed rozwiązaniem stosunku pracy. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego została uzgodniona przez strony na poziomie 1.400 zł, co skutkowało dla powódki wyłączeniem spod podlegania przepisom dotyczącym zawieszenia lub zmniejszenia emerytury. Ponadto pozwany wskazał, że wysokość wynagrodzenia powódki w przeliczeniu na pełen etat była nieznacznie niższa od wysokości wynagrodzeń otrzymywanych przez pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty w innych jednostkach organizacyjnych pozwanego. Zaznaczył też, że wysokość wynagrodzenia powódki jest adekwatna do zakresu jej obowiązków i oceny jej działalności przez władze pozwanego (w tym zakresie wskazano, iż władze rektorskie pozwanego oceniały pracę powódki jako niewystarczającą). Pozwany podniósł również, że powódka w sposób nieuprawniony porównuje swoją sytuację do sytuacji pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionymi w innych jednostkach organizacyjnych uczelni. Przyznanie większych środków finansowych przewidziano dla pracowników, których zadania służbowe służą bezpośrednio rozwijaniu badań naukowych oraz podnoszeniu jakości kształcenia, a zadania realizowane przez powódkę nie mieszczą się w tym zakresie. Pozwany wskazał, że stanowisko powódki, przy uwzględnieniu zakresu obowiązków, nie mieści się w żadnej z grup pracowniczych, jest jedynym takim stanowiskiem u pozwanego, wobec czego nie można porównać zakresu obowiązków powódki z zakresem zadań służbowych innych pracowników, w tym zatrudnionych na stanowisku specjalisty. Charakter jej obowiązków, polegających na wykonywaniu obowiązków księgowej i sekretarki Związku Zawodowego (...), jest zbliżony do obowiązków innych pracowników pozwanego zatrudnionych na stanowiskach referenta lub starszego referenta. Sama nazwa stanowiska powódki nie oddaje rzeczywistego charakteru jej zatrudnienia u pozwanego, a jej obowiązki i wynagrodzenie nie dają się w żaden sposób porównać z sytuacją finansową innych pracowników – specjalistów u pozwanego. Zdaniem pozwanego pracy wykonywanej przez powódkę nie można uznać za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości z pracą pracowników realizujących zadania merytoryczne uczelni.

Wyrokiem z dnia 8 kwietnia 2015 r. Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I zasądził od pozwanego (...) w S. na rzecz powódki G. C. (1) kwotę 9.090 złotych tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty 2.600 złotych – od dnia 17 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty, a od kwoty 6.490 złotych – od dnia 15 października 2014 r. do dnia zapłaty; w punkcie II ustalił, że wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosi 1.935 złotych powiększone o kwoty podwyżek przyznanych powódce od dnia 1 stycznia 2015 r.; w punkcie III umorzył postępowanie co do roszczenia o odszkodowanie w kwocie 40.000 złotych; w punkcie IV oddalił powództwo w pozostałym zakresie; w punkcie V zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 720 złotych powiększoną o podatek VAT w stawce 23%, tj. kwotę 885,60 tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie VI przyznał radcy prawnemu A. G. od Skarbu

Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotę 1.080 złotych powiększoną o podatek VAT w stawce 23%, tj. kwotę 1.328,40 zł tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu; w punkcie VII nakazał pobrać od pozwanego (...) na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotę 1603 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, zaś w punkcie VIII nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.670 złotych.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

G. C. (1) została zatrudniona w Uniwersytecie (...) w S. w dniu 28 października 1985 r. początkowo na stanowisku samodzielnego referenta w Katedrze Filozofii w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. Od dnia 1 grudnia 1993 r. została zatrudniona na stanowisku specjalisty w Instytucie (...) z wynagrodzeniem wg XIV kategorii zaszeregowania w grupie pracowników administracyjnych. Z dniem 1 sierpnia 1999 r. została przeniesiona za porozumieniem stron na stanowisko specjalisty w Instytucie (...). Z dniem 6 września 2000 r. G. C. (1) została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w celu pełnienia funkcji przewodniczącej w zarządzie zakładowej organizacji związkowej Związku (...) na okres 3 miesięcy z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.200 zł. Z dniem 6 grudnia 2000 r. na zasadzie porozumienia stron została zatrudniona na stanowisku specjalisty w Sekretariacie Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej Związku (...), przy zachowaniu pozostałych warunków umowy o pracę. Od dnia 1 stycznia 2008r. wynagrodzenie zasadnicze G. C. (1) wynosiło 2.030 zł. Umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron z powodu przejścia G. C. (1) na emeryturę z dniem 27 czerwca 2008 r.

W dniu 16 maja 2008 r. Przewodnicząca Związku Zawodowego (...) wystąpiła do rektora o rozdzielenie etatu obsługującego związek tak, aby jedna osoba zatrudniona w wymiarze 3/4 etatu prowadziła księgowość i obsługę biura związku, a pozostałą 1/4 etatu objął kasjer związku. Wskazała na konieczny rozdział stanowiska księgowej i kasjera ze względu na obowiązujące przepisy. Pismem z dnia 1 lipca 2008 r. G. C. (1) wystąpiła z prośbą o zatrudnienie w biurze Związku Zawodowego (...) na stanowisku specjalisty na czas nieokreślony, na 3/4 etatu. W dniu 2 lipca 2008 r. z G. C. (1) została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty, w której jako miejsce wykonywania pracy wskazano Związek Zawodowy (...). Ustalono wymiar czasu pracy na 3/4 etatu i wynagrodzenie wg XIV kategorii zaszeregowania w kwocie 1.400 zł, premię uznaniową, dodatek z tytułu wysługi lat w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Począwszy od dnia 1 stycznia 2009 r. wynagrodzenie zasadnicze G. C. (1) wynosiło 1.520 zł.

G. C. (1) nie posiada pisemnego zakresu obowiązków ustalonego przez pracodawcę. W ramach swoich obowiązków sprawuje funkcję przewodniczącej Związku Zawodowego (...), a więc reprezentuje związek w kontaktach z pracodawcą w zakresie np. dokonywanych uzgodnień dotyczących funduszu świadczeń socjalnych czy opiniowania decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, uczestniczy w spotkaniach przedstawicieli związków zawodowych z władzami rektorskimi. W 2014 r. uczestniczyła również w komisji dokonującej przeglądu struktury zatrudnienia i stanowisk pracy w administracji centralnej i jednostkach bezpośrednio podległych rektorowi lub prorektorom. Wykonuje prace biurowe – prowadzi dokumentację związku, obsługuje korespondencję, prowadzi archiwum. Podejmuje również interwencje u władz uczelni w przypadku uznania, że pracodawca narusza prawa pracownicze. Związek zawodowy liczy 144 osoby.

W Związku Zawodowym (...) na pozostałe 1/4 etatu zatrudniona została A. Z. na stanowisku referenta za wynagrodzeniem zasadniczym brutto wg IX kategorii zaszeregowania. Sprawuje ona obowiązki kasjera.

S. S. jest zatrudniony od 1 stycznia 2002 r. na stanowisku specjalisty za wynagrodzeniem wg XIV kategorii zaszeregowania. Początkowo był zatrudniony w Biurze (...), natomiast od 1 lipca 2007 r. pracuje na tzw. etacie związkowym – jest przewodniczącym Komisji Uczelnianej (...). Przy zmianie stanowiska jego dotychczasowe wynagrodzenie zostało zachowane na dotychczasowym poziomie na mocy porozumienia z pracodawcą. S. S. wykonuje również obowiązki biurowe związane z obsługą dokumentacji i korespondencji, zajmuje się indywidualnymi sprawami pracowniczymi, współpracuje z innymi związkami zawodowymi na uczelni, uczestniczy w posiedzeniach Senatu

uczelnii z głosem doradczym, koordynuje prace zarządu związku, czyli komisji uczelnianej, współpracuje z kancelarią księgową w obszarze rozliczeń finansowych organizacji, odpowiada za prowadzenie stron internetowych związku, koordynuje realizację kampanii informacyjnych. Jego obowiązki są zbliżone do obowiązków G. C. (1). Komisja Uczelniana (...) liczy około 150 członków. Wynagrodzenie zasadnicze S. S. w 2013 r. wynosiło 2.440 zł, a w 2014 r. – 2.580 zł.

W Uniwersytecie (...) na stanowiskach specjalistów zatrudnia się specjalistów inżyniersko-technicznych, specjalistów naukowo-technicznych, informatyków, kierowników biura. W 2013 r. średnie wynagrodzenie w tej grupie zawodowej wyniosło 2.502 zł, minimalne 1.950 zł, maksymalne 3.140 zł. W XIV kategorii zaszerogowania zatrudnionych jest 32 specjalistów, ich średnie wynagrodzenie na dzień 1 stycznia 2013 r. wynosiło 2.497,60 zł, a na dzień 1 stycznia 2014 r. - 2.659,69 zł. H. W. jest zatrudniona od 9 lutego 2004 r. na stanowisku specjalisty w dziekanacie ds. studenckich Wydziału Nauk (...) i Zarządzenia, zajmuje się obsługą administracyjną studentów. Jej wynagrodzenie zasadnicze w 2013 r. wynosiło 3.000 zł, a w 2014 r. – 3.160 zł. M. R. jest zatrudniona od 15 marca 1999 r. obecnie jako kierownik Biura (...), (...) i (...) Wydziału Prawa i Administracji. Jej wynagrodzenie zasadnicze w 2013 r. wynosiło 3.030 zł. E. P. jest zatrudniona od 17 stycznia 1990 r. obecnie na stanowisku kierownika Sekretariatu Studiów (...), Kursów Doksztalających i (...) Wydziału Prawa i Administracji. Jej wynagrodzenie zasadnicze w 2013 r. wynosiło 2.980 zł, a w 2014 r. – 3.110 zł. W. Ś. jest zatrudniona od 1 lutego 1989 r., obecnie na stanowisku kierownika administracyjnego w Wydziale Prawa i Administracji. Jej wynagrodzenie zasadnicze w 2013 r. wynosiło 3.080 zł, a w 2014 r. – 3.350 zł.

G. C. (1) w 2013 r. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.570 zł, dodatek za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego i premię uznaniową w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego. W 2014 r. jej wynagrodzenie zasadnicze wzrosło do kwoty 1.670 zł. Dodatki pozostały bez zmian. W dniu 10 lipca 2013 r. G. C. (1) otrzymała nagrodę jubileuszową za 40 lat pracy w wysokości 300% miesięcznego wynagrodzenia.

W lipcu 2013 r. (...) podwyższał wynagrodzenia zatrudnionych pracowników z wyrównaniem od stycznia 2013 r. Zgodnie z ustaleniami związków zawodowych działających w Uniwersytecie (...) z władzami uczelni z podwyżek wyłączono pracowników zatrudnionych wyłącznie do zadań wynikających z realizowanych projektów edukacyjnych, badawczych i inwestycyjnych, których wynagrodzenie finansowane jest przez Powiatowy Urząd Pracy, pozostających w okresie wypowiedzenia, których wynagrodzenie zasadnicze przekracza górną granicę kategorii zaszerogowania przyjętą w Uniwersytecie. Uzgodniono także ograniczenie podwyżek dla pracowników, dla których (...) nie jest podstawowym miejscem pracy i którzy są zatrudnieni na drugim etacie i nie są wliczani do minimum kadrowego. Wskazano, że należy zmniejszyć różnice płacowe między poszczególnymi jednostkami organizacyjnymi we wszystkich grupach zawodowych. W związku z tym w grupie pracowników najniżej uposażonych kwota podwyżek w 80% dzielona miała być równo w poszczególnych grupach pracowniczych, a pozostałe 20% miała pozostać w dyspozycji kierownika jednostki dla wspierania pracowników szczególnie zaangażowanych w rozwój naukowo-dydaktyczny i organizacyjny, w tym pracowników, którzy nie otrzymują dodatków funkcyjnych. Wśród pracowników administracji podwyżki wyniosły od 100 do 300 zł, co miało charakter uznaniowy. Decyzję podejmowali rektor, prorektorzy, dziekani wydziałów po akceptacji prorektora ds. finansowych. O podwyżce dla G. C. (1) decydował prorektor ds. finansowych. Na jeden etat dla Związku Zawodowego (...) przypadła kwota 100 zł, która została rozdzielona na dwie osoby – G. C. (1) i A. Z. – po 50 zł na osobę tak, aby kwota podwyżki nie była niższa niż 50 zł, bez względu na wymiar czasu pracy. G. C. (1) poinformowała Rektora, że nie przyjmuje zaproponowanej podwyżki płac w wysokości 50 zł. W odpowiedzi na powyższe Rektor poinformował ją, że podwyżki miały charakter uznaniowy i wskazał, że przy zwiększającym się obciążeniu pracą wynikającym z przepisów i obowiązków jakie nakładane są na uczelnie wyższe, wobec kosztów tworzenia nowych stanowisk pracy, należało zagwarantować środki finansowe na te stanowiska pracy, które służą głównie podnoszeniu jakości kształcenia i badań naukowych. S. S. otrzymał podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 150 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo za częściowo uzasadnione.

Odnosząc się do zarzucanego pracodawcy przez powódkę naruszenia przez pracodawcy zasady równego traktowania w zatrudnieniu poprzez ustalenie wynagrodzenia na zbyt niskim poziomie, wskazał, że wskazówki co do sposobu różnicowania płacy zostały zamieszczone w przepisie art. 78 § 1 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Cytowany powyżej art. 18^{3c} § 3 k.p. dodaje do tych wskaźników: kwalifikacje zawodowe, potwierdzone dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach, praktykę i doświadczenie zawodowe, a także porównywalną odpowiedzialność i wysiłek. Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy przyjął, że dla oceny równego traktowania (dyskryminacji) należało ustalone przez rektora progi wynagrodzenia poszczególnych osób porównać nie tyle z ogółem pracowników, lecz z innymi pracownikami legitymującymi się taki samymi, wyżej wymienionymi, istotnymi cechami.

Dalej Sąd Rejonowy zaakcentował, że wykładni zasad równego traktowania dokonał już Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu orzeczenia z 9 marca 1988 r. (U 7/87, OTK Nr 1/1988, poz. 1; por. też uzasadnienie orzeczenia z 3.3.1987 r., P 2/87, OTK Nr 1/1987, poz. 2; PiP Nr 10/1987, s. 173 z glosą R. Wieruszewskiego) stwierdzając, że równość oznacza także akceptację różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów (adresatów norm prawnych), bo równe traktowanie przez prawo tych samych podmiotów pod pewnym względem oznacza z reguły różne traktowanie tych samych podmiotów pod innym względem. Różne traktowanie przez prawo określonych grup (klas) podmiotów powinno być uzasadnione w tym sensie, że musi być oparte na uznanych kryteriach oceny klasyfikacji różniącej podmioty prawa. Równość wobec prawa to także zasadność wybrania tego, a nie innego kryterium zróżnicowania podmiotów (adresatów) prawa. Oznacza ona uznanie tej, a nie innej, cechy za istotną, a tym samym uzasadnioną w regulowanej dziedzinie (materii). Być sprawiedliwym to jednakowo traktować istoty równe z pewnego punktu widzenia, tj. mające tę samą cechę charakteryzującą istoty dla danej klasy (kategorii) ludzi. Konstytucyjna zasada równości wobec prawa (równości w prawie) polega na tym, że wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną), w równym stopniu mają być traktowane równo, tj. według jednakowej miary, bez zróżnicowań dyskryminujących i faworyzujących. Ta linia wykładni była następnie w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego kontynuowana (utrwalana) i rozwijana. W uzasadnieniu orzeczenia z 28.11.1995 r., K 17/95 (OTK Nr 3/1995, poz. 18; Przegląd Sejmowy Nr 1/1996, s. 265 z glosą J. Górala) TK wywiódł, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu mają być traktowane równo, tzn. według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Oznacza to tym samym akceptację różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów. Zasada równości jest więc ujmowana w kategoriach względnych i nie wyklucza określonych ulg czy zastrzeżeń. Wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych, według TK, muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. Argumenty te muszą mieć, po pierwsze, charakter relewantny, a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, oraz służyć realizacji tego celu i treści; innymi słowy, wprowadzane zróżnicowania muszą mieć charakter racjonalnie uzasadniony; nie wolno ich dokonywać według dowolnie ustalonego kryterium. Najkrócej rzecz ujmując, według TK, rozumowanie na temat równości w prawie sprowadza się do oceny przyjęcia danego kryterium klasyfikacji za uzasadnione i sprawiedliwe (uzasadnienie orzeczenia z 24.10.1989 r., K 6/89, OTK Nr 1/1989, poz. 7; PiP Nr 1/1991, s. 106 z glosą H. Plawuckiej).

Sąd I instancji zwrócił ponadto uwagę, że w taki sam sposób zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (niedyskryminacji), a w szczególności możliwość różnego traktowania, rozumie w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy. Przywołał w tym zakresie wyrok z 10 września 1997 r. (I PKN 246/97, OSNAPiUS Nr 12/1998, poz. 360), w którym uznano, iż dyskryminacją jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej (por. też wyroki z 23.10.1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS Nr 8/1997, poz.

131; z 12.12.2001 r., I PKN 182/01, OSP Nr 11/2002, poz. 150 z glosą Z. Niedbały i z 23.11.2004 r., I PK 20/04, OSNP Nr 13/2005, poz. 185 oraz uchwała z 8.1.2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS Nr 12/2002, poz. 284).

Przenosząc to na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy zauważył, że powódka w niniejszym postępowaniu twierdziła, że otrzymywane przez nią wynagrodzenie za pracę jest niższe od średniego wynagrodzenia innych pracowników zatrudnionych na stanowiskach specjalistów w XIV kategorii zaszeregowania, przy czym wielu z nich legitymuje się krótszym okresem zatrudnienia. W jej ocenie winna otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 2.100 zł miesięcznie, co odpowiada kwocie 2.800 zł przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Podnosiła również, że przyznawano jej podwyżki w zaniżonej wysokości w stosunku do innych pracowników. Jako przesłankę nierównego traktowania powódka wskazała działalność związkową, a także wiek i posiadane uprawnienia emerytalne. Do porównania powódka wskazała wynagrodzenia innych pięciu pracowników, którzy w jej ocenie mają podobny zakres obowiązków i wykonują pracę tej samej wartości: H. W., M. R., E. P., W. Ś. i S. S..

Biorąc pod uwagę argumentację powódki sąd I instancji podkreślił, że podnosząc zarzut dyskryminacji w zakresie wynagradzania i domagając się z tego tytułu odszkodowania, pracownik ma obowiązek wykazania nie tylko, że był wynagradzany w sposób mniej korzystny od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub pracę jednakowej wartości, ale również że takie zróżnicowanie było spowodowane niedozwoloną przyczyną. Zwrócił też uwagę na fakt, iż w wyroku z dnia 3 czerwca 2014 r., wydanym w sprawie III PK 126/13, Sąd Najwyższy wskazał, że 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. W kontekście powyższego Sąd Rejonowy przyjął, że powódka w sposób nieuprawniony porównuje swoje wynagrodzenie do wynagrodzeń H. W., M. R., E. P., W. Ś.. Sąd I instancji zwrócił bowiem uwagę, że żadna z tych osób nie wykonuje pracy, której charakter można byłoby uznać za zbliżony do obowiązków wykonywanych przez powódkę, bowiem z tej grupy jedynie H. W. jest zatrudniona na stanowisku specjalisty, przy czym zajmuje się ona obsługą administracyjną studentów w Dziekanacie ds. Studenckich Wydziału Nauk (...) i (...). Tymczasem obowiązki powódki sprowadzają się do prac związanych z pełnioną funkcją przewodniczącej organizacji związkowej oraz prac biurowych związanych z funkcjonowaniem związku zawodowego. W tej sytuacji Sąd Rejonowy nie zgodził się z argumentacją powódki, że wykonywana praca spełniała opisane wyżej kryteria pracy o jednakowej wartości. Zdaniem sądu I instancji do porównania nie były również przydatne powołane przez powódkę wynagrodzenia osiągnięte przez M. R., E. P. czy W. Ś., albowiem wszystkie te osoby są zatrudnione na stanowiskach kierowniczych. Nieuprawnione było również zdaniem Sądu Rejonowego ogólne porównanie do średniego wynagrodzenia osiąganego przez specjalistów zatrudnionych u pozwanego. W tym zakresie sąd I instancji zaakcentował, że pozwany wykazał, że na takim stanowisku zatrudnione są osoby o bardzo zróżnicowanych zakresach obowiązków, tj. specjalistów inżynieryjno-technicznych, specjalistów naukowo-technicznych, informatyków, kierowników biura. Bez konkretnego wskazania pracowników i porównania ich zakresów obowiązków z obowiązkami powódki nie sposób zatem w ocenie sądu I instancji stwierdzić, aby zarzut nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia został przez powódkę choćby uprawdopodobniony. Sąd Rejonowy zauważył przy tym, że z zestawień wynagrodzeń przedstawionych przez pracodawcę wynika, że w XIV kategorii zaszeregowania zatrudnionych jest 32 specjalistów w różnych jednostkach organizacyjnych, a ich wynagrodzenia kształtują się między kwotą 2.450 zł a 2.960 zł, przy średniej 2.659,69 zł (k. 213-214). Sąd Rejonowy zwrócił zatem uwagę, że wynagrodzenie powódki, które w przeliczeniu na pełny etat w 2014 r. roku wyniosło 2.227 zł odbiega wprawdzie od wyliczonej średniej, jednakże obowiązujące przepisy przytoczone powyżej nie nakładają w ocenie tego sądu na pracodawcę obowiązku takiego kształtowania wynagrodzeń, aby nie odbiegały one od średniej w danej grupie zawodowej. Normy prawa pracy nakazują bowiem jedynie jednakowe wynagradzanie za pracę jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 k.p.), co wymaga porównania sytuacji konkretnych pracowników i ustalenia, że wykonują oni pracę jednakowej wartości, za którą otrzymują różne wynagrodzenie. Zdaniem sądu I instancji takiego porównania w grupie specjalistów zatrudnionych u pozwanego przeprowadzić nie sposób, albowiem powódka nie wskazała, z którymi pracownikami z tej grupy się porównuje. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 stycznia 2010 r., sygn. akt I PK 138/09, pojęcie jednakowej pracy odnosi się nie do nazwy stanowiska, lecz do wykonywanych przez pracowników obowiązków.

W ocenie Sądu Rejonowego inaczej jednak przedstawiało się z punktu widzenia prawnego porównanie warunków zatrudnienia powódki i S. S.. Sąd Rejonowy zauważył bowiem, że zakres obowiązków tych pracowników jest bardzo zbliżony – oboje sprawują funkcje przewodniczących organizacji związkowych, które reprezentują wobec pracodawcy w zakresie zadań ustawowych, takich jak: uczestnictwo w konsultacjach czy wypowiedanie się w indywidualnych sprawach dotyczących pracowników. Ponadto oboje wykonują pracę związaną z obsługą sekretariatu związku, tj. zajmują się sprawami biurowymi i korespondencją kierowaną do związków zawodowych. Są to typowe obowiązki pracownika delegowanego do pracy związkowej. Zarówno powódka jak i S. S. są zatrudnieni na stanowiskach specjalistów w XIV kategorii zaszerogowania. Sąd Rejonowy przyjął zatem, że S. S. wykonuje pracę, która spełnia ustawowe kryteria pracy jednakowej wartości w porównaniu z powódką, a więc zgodnie z art. 18^{3c} § 1 k.p. pracownicy ci – S. S. i powódka – mają prawo do takiego samego wynagrodzenia. Tymczasem porównanie wynagrodzeń zasadniczych powódki i S. S. doprowadziło Sąd Rejonowy do wniosku, że nie byli oni równo traktowani w zakresie wynagrodzenia. W tym zakresie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że S. S. w 2013 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.440 zł, a w 2014 r. – 2.580 zł, z uwzględnieniem podwyżek przyznawanych w tych latach. W tym samym okresie wynagrodzenie zasadnicze powódki zatrudnionej na ¾ etatu wynosiło odpowiednio 1.570 zł i 1.670 zł, co w przeliczeniu na pełny etat wynosiło 2.093 zł i 2.227 zł. Ponadto przy przyznawaniu podwyżek w 2013 r. powódce przyznano kwotę 50 zł, podczas gdy S. S. otrzymał kwotę 150 zł. Porównanie ich wynagrodzeń wskazuje w ocenie sądu I instancji jednoznacznie na nierówne traktowanie powódki poprzez zniżenie jej wynagrodzenia zasadniczego, a co za tym idzie innych składników wynagrodzenia stanowiących pochodną wynagrodzenia zasadniczego. Podkreślił, że pozwany nie naprowadził żadnych dowodów, które miałyby wykazywać okoliczności przeciwnie, a początkowo wręcz podnosił, że powódka jest jedyną osobą zatrudnioną na tzw. „etacie związkowym”. Tymczasem z zeznań świadka W. G. wprost wynika, że pozwany na takim etacie zatrudnia 3 osoby (2,75 etatu).

Sąd Rejonowy uznał również, że powódka wykazała, że dyskryminacja płacowa miała związek z jej wiekiem i posiadanymi uprawnieniami emerytalnymi. Porównanie sytuacji powódki i S. S. wskazuje bowiem w jego ocenie na dyskryminację powódki ze względu na wiek, a co za tym idzie również posiadane prawo do emerytury. W tym zakresie Sąd Rejonowy zauważył, że S. S. jest pracownikiem pozwanego od 1 stycznia 2002 r., a powódka od 28 października 1985 r. Z dniem 27 czerwca 2008 r. umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron w związku z przejściem powódki na emeryturę, po czym od 2 lipca 2008 r. została zatrudniona ponownie, na nowych warunkach, ze zmniejszonym wymiarem czasu pracy i wynagrodzeniem zasadniczym niższym, niż przed rozwiązaniem poprzedniej umowy o pracę.

Nie uszło uwadze Sądu Rejonowego, że pozwany uzasadniał powyższe wyrażeniem zgody przez powódkę i takim ukształtowaniem jej wynagrodzenia, aby jej emerytura nie uległa zmniejszeniu z powodu osiągnięcia przez nią dodatkowego dochodu. Mając na uwadze tę argumentację sąd zwrócił uwagę, że w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka ((...)) utrwalona jest wykładnia, że różnica traktowania jest dyskryminacją, jeśli nie ma obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia, a więc nie realizuje uprawnionego celu oraz nie istnieje rozsądna proporcja między zastosowanymi środkami i tym celem (orzeczenia ETPC z 21.1.1997r., skarga Nr 20060/92, w sprawie Van Raalte przeciwko Holandii, RJD 1997-1 - patrz: M.A. Nowicki: Europejski Trybunał Praw Człowieka - orzecznictwo, tom 2, Prawo do życia i inne prawa, Kraków 2002, s. 1487; z 27.3.1998 r. w sprawie Petrovic przeciwko Austrii, skarga Nr 20458/92, RJD 1998-II - patrz: M.A. Nowicki: tamże, s. 1490; z 18.2.1999 r. w sprawie Larkos przeciwko Cypru, skarga Nr 29515/95; z 6.4.2000 r., w sprawie Thlimmenos przeciwko Grecji, skarga Nr 34369/97, - patrz: M.A. Nowicki: Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka - cz. VI, Palestra Nr 9-10/2000, s. 99). Sąd Rejonowy nie znalazł jednak na tyle uprawnionego celu lub proporcji w stosowaniu różnic w wynagrodzeniu emerytów i pracowników, którzy nie nabyli tego prawa. Ponadto zwrócił uwagę, że dyrektywa Rady Unii Europejskiej 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE.L.00.303.16) w artykule 6 zatytułowanym „Uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek” stanowi, że Państwa Członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Zatem rozwiązywanie stosunków pracy

z emerytami, które ma służyć udostępnianiu miejsc pracy osobom młodszym, szczególnie w trudnych warunkach społeczno-gospodarczych i przy wysokim bezrobociu, nie będzie stanowić dyskryminacji. Natomiast zróżnicowanie wysokości płacy za pracę o takiej samej wartości, wymagającej takich samych predyspozycji i nakładu już takiego uzasadnienia w polityce zatrudnienia i rynku pracy znaleźć nie może. Sam fakt, że pracownik otrzymuje dodatkowe świadczenie poza stosunkiem pracy nie może prowadzić do obniżania jego wynagrodzenia. Status majątkowy pracownika i poziom jego dodatkowych dochodów nie stanowią w myśl art. 78 k.p. wskaźnika do wyznaczania poziomu płacy. Na zakończenie Sąd Rejonowy podkreślił, że emerytura jest przywilejem, który pracownik wypracowuje po kilkudziesięciu latach zatrudnienia. Jako świadczenie oderwane od aktualnego stosunku pracy nie powinno rzutować na wysokość wynagrodzenia.

Sąd I instancji wskazał ponadto, że nie stanowi wystarczającej przesłanki uzasadniającej nierówne traktowanie zgoda powódki na zatrudnienie na nowych warunkach. W tym zakresie przypomniał, że dyskryminacja jest stanem o charakterze obiektywnym, niezależnym od woli pracownika, jego zgody na taką sytuację. Takie pojmowanie dyskryminacji uczyniłoby ją instytucją fikcyjną. Zawsze bowiem pracownik traktowany nierówno mógłby odmówić zatrudnienia lub rozwiązać istniejący stosunek. Przepisy o dyskryminacji mają natomiast pełnić funkcję ochronną dla pracownika względem działań podmiotu silniejszego ekonomicznie, tj. pracodawcy.

Nie znalazł również zdaniem sądu I instancji uzasadnienia podnoszony przez pozwanego argument dotyczący małej przydatności pracy wykonywanej przez powódkę dla rozwoju (...), skoro S. S. wykonuje pracę tego samego rodzaju, co ona, a mimo to przyznano mu wyższe wynagrodzenia, mimo krótszego stażu pracy, a ponadto otrzymywał podwyżki wynagrodzenia w wyższej niż powódka kwocie. Odnośnie argumentu podnoszonego przez pozwanego, że celem obniżenia wynagrodzenia zasadniczego powódki przy zawarciu nowej umowy o pracę było umożliwienie jej uniknięcia zmniejszenia wysokości wypłacanej emerytury w ocenie Sądu Rejonowego pozwany tej okoliczności nie wykazał żadnym dowodem, poprzestając na własnych twierdzeniach.

Konsekwencją stwierdzenia dyskryminacji względem powódki było zasądzenie na jej rzecz odszkodowania. W tym zakresie sąd I instancji zwrócił uwagę, że przepis art. 18^{3d} k.p. wprowadza jedynie minimalną jego wartość, ale świadczenie to, podobnie jak odszkodowanie przewidziane w art. 45 k.p., pełni kilka funkcji, spośród których wyrównanie poniesionej przez pracownika rzeczywistej szkody jest jedną, ale nie wyłączną (tak K. Jaśkowski, Komentarz do art. 18(3a) kodeksu pracy, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, Zakamycze, 2006, wyd. V). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98, 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.

Wyliczając stratę powódki Sąd Rejonowy porównał jej wynagrodzenie zasadnicze w okresie spornym, tj. w latach 2013 i 2014 (1.570 zł i 1.670 zł) z wynagrodzeniem zasadniczym S. S., który wykonuje pracę tego samego rodzaju, z tym zastrzeżeniem, że przy dokonywaniu obliczeń uwzględniono fakt zatrudnienia powódki w wymiarze 3/4 etatu. Skoro zatem wynagrodzenie zasadnicze S. S. w 2013 r. wynosiło 2.440 zł to odpowiednio wynagrodzenie powódki powinno wynieść 3/4 tej kwoty, tj. 1.830 zł. Różnica wynosi więc 260 zł miesięcznie. W 2014 r. wynagrodzenie zasadnicze S. S. wynosiło 2.580 zł, a więc wynagrodzenie powódki powinno wynieść 1.935 zł, co daje różnicę 265 zł miesięcznie. Powódka domagała się również wyrównania pozostałych składników wynagrodzenia stanowiących pochodną wynagrodzenia zasadniczego, tj. premii i dodatku z tytułu wysługi lat, które w okresie spornym stanowiły po 20% wynagrodzenia zasadniczego. Składniki te powinny być również proporcjonalnie zwiększone, tak aby stanowiły po 20% prawidłowo ustalonego wynagrodzenia zasadniczego. Premia i dodatek stażowy winny więc w 2013 r. wynosić po 366 zł w miejsce otrzymywanych przez powódkę w kwocie po 314 zł (różnica miesięcznie wynosi więc łącznie 104 zł), a w 2014 r. – po 387 zł w miejsce 334 zł (różnica wynosi 106 zł). Tym samym na rzecz powódki za rok 2013 Sąd Rejonowy zasądził kwotę 4.368 zł (260+104x12 miesięcy), natomiast za 2014 r. – kwotę 4.452 zł (265+106x12 miesięcy). Ponadto powódka domagała się również wyrównania nagrody jubileuszowej, jaką otrzymała

w 2013 r. w wysokości 300% wynagrodzenia poprzez obliczenie tej nagrody od prawidłowo ustalonego wynagrodzenia zasadniczego. Powódka wskazała, że otrzymała nagrodę w wysokości 4.710 zł (3x1.570 zł). Przy wynagrodzeniu zasadniczym w kwocie 1.830 zł nagroda ta wyniosłaby 5.490 zł, co daje różnicę 780 zł. Łącznie na rzecz powódki zasądzone zatem kwotę 9.600 zł (4.368+4.452+780), w pozostałej zaś części powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu. Sąd Rejonowy wskazał jednocześnie, że dokonując obliczeń popełnił omyłkę rachunkową i z tego powodu w punkcie pierwszym wyroku zasądził na rzecz powódki kwotę 9.090 zł.

Jednocześnie Sąd Rejonowy, kierując się art. 189 k.p.c. ustalił właściwą (niedyskryminacyjną) wysokość wynagrodzenia zasadniczego powódki na kwotę 1.935 zł wynagrodzenia zasadniczego, która to suma winna być powiększona o kwoty podwyżek przyznanych powódce od dnia 1 stycznia 2015 r. Sąd I instancji stwierdził, że pracownikowi przysługiwało roszczenie o zapłatę za okresy wymagalne, natomiast na przyszłość pracownik jest pozbawiony tego typu instrumentu. Istnienie interesu prawnego w ustaleniu wyniku również stąd, że na skutek różnych stanowisk stron stosunku pracy istnieje między nimi niepewność co do stanu prawnego, a konkretnie odnośnie wysokości wynagrodzenia, które dla powódki nie będzie dyskryminującym. Sąd Rejonowy przywołał przy tym wyrok Sądu Najwyższego z 11.11.1969 r. (III PRN 60/69, LEX nr 14044) w którym sąd ten orzekł, że pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia, jakie wynagrodzenie mu przysługuje, jeżeli pracodawca (zakład pracy) kwestionuje słuszne roszczenia pracownika, zmuszając go tym samym do występowania z kolejnymi procesami o świadczenie. Natomiast zgodnie z poglądem doktryny (K. Rączka, Komentarz do art. 18^{3d} Kodeksu pracy, wyd. LexisNexis 2006) istnieje interes prawny w ustaleniu wysokości wynagrodzenia, jeżeli zostało ono dyskryminacyjnie zaniżone. Na zakończenie Sąd I instancji podkreślił, że stosunek pracy łączący strony, w zakresie dotkniętym dyskryminacją jest z mocy art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. nieważny, jako sprzeczny z ustawą. Usunięciu tej częściowej nieważności oraz niepewności między stronami na przyszłość ma więc służyć ustalenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego powódki. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące postanowienia umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego (art. 18 § 3 in fine k.p.) może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy. 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} k.p.).

Ustawowe odsetki zasądzone w punkcie pierwszym wyroku na podstawie art. 481 §1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Strona powodowa żądała odsetek od pierwotnie wniesionego żądania wyrównania wynagrodzenia zasadniczego za okres od stycznia do października 2013 r. od dnia doręczenia odpisu pozwu, natomiast w pozostałym zakresie – od dnia doręczenia odpisu pisma procesowego z dnia 3 października 2014 r. Wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego za pierwszy okres objęty sporem wyniosło łącznie 2.600 zł (10x260) i w tym zakresie zasądzone odsetki ustawowe od dnia 17 stycznia 2014 r., a w pozostałej części – od dnia 15 października 2014 r., uznając, że w tym dniu pozwany musiał otrzymać już pismo procesowe powódki, skoro w tym dniu został sporządzony wniosek o wyrażenie zgody na złożenie pisma procesowego (k. 167).

Powódka początkowo domagała się dodatkowego odszkodowania z tytułu dyskryminacji w kwocie 40.000 zł, w tym zakresie jednak powództwo cofnęła na rozprawie, zrzekając się roszczenia. Na podstawie art. 203 i 355 § 1 k.p.c. postępowanie w tej części umorzono, o czym orzeczono w punkcie trzecim wyroku.

Sąd Rejonowy uznał, że w pozostałej części powództwo, ze względów wskazanych powyżej, okazało się niezasadne i podlegało oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie czwartym orzeczenia.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu zawarte w punkcie piątym wyroku zostało oparte na treści art. 98 § 1 oraz art. 100 k.p.c. Powódka wygrała proces w części, a zatem koszty procesu podlegały stosunkowemu rozdzieleniu między stronami. Powódka ostatecznie domagała się zasądzenia łącznie kwoty 19.338 zł oraz ustalenia na przyszłość wynagrodzenia na poziomie 2.200 zł miesięcznie. Łączna wartość przedmiotu sporu wyniosła więc 45.798 zł. Powódka wygrała proces co do roszczenia pieniężnego na kwotę 9.090 zł oraz ustalenie wynagrodzenia na przyszłość na kwotę

1.935 zł miesięcznie, a więc co do łącznej wartości przedmiotu sporu 32.310 zł. Tym samym Sąd Rejonowy uznał, że powódka wygrała proces w 70%. Na koszty procesu obydwu stron złożyły się koszty zastępstwa procesowego w kwocie 1.800 zł zgodnie z § 11 ust.1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu - Dz. U. Nr 169, poz. 1349 ze zm.). Stosunkowe rozdzielenie kosztów obu stron doprowadziło do zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kwoty 720 zł, przy czym kwotę tę należało powiększyć o należny podatek VAT w stawce 23%, albowiem powódka była reprezentowana przez pełnomocnika z urzędu (§ 2 ust. 3 cytowanego rozporządzenia). Koszty pomocy prawnej udzielonej powódce nie zostały opłacone, a zatem w pozostałej części 1.080 zł przyznano radcy prawnemu od Skarbu Państwa –Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie, zgodnie z § 15 cytowanego rozporządzenia. Sumę tę powiększono o należny podatek VAT, co dało kwotę 1.328,40 zł – punkt szósty wyroku.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie siódmym orzeczenia na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Wpis od pozwu, od którego powódka była zwolniona z mocy ustawy wynosił 2.290 zł, a zatem pozwanego obciążono tym wpisem w 70%, co dało kwotę 1.603 zł, którą nakazano pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie.

Apelację od powyższego wyroku wniósł wyłącznie pozwany, zaskarżając wyrok w części

obejmującej punkty I, II, V, VII, VIII.

Pozwany podniósł zarzuty:

1. naruszenia prawa procesowego mającego istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy:

- art. 386 § 4 k.p.c. poprzez nierozpoznanie istoty sprawy, którą jest brak nierównego traktowania w zatrudnieniu powódki z uwagi na rodzaj wykonywanej przez nią pracy oraz wiek powódki i posiadane przez nią uprawnienie do emerytury, polegające na nieuwzględnieniu faktu ustalenia wysokości wynagrodzenia powódki w dacie zawierania umowy o pracę w drodze porozumienia stron, przyznawania powódce podwyżek w kolejnych latach na zasadach obowiązujących u pozwanego uzgodnionych z uczelnianymi organizacjami związkowymi;

- sprzeczność istotnych ustaleń sądu I instancji ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym polegającą na błędnym ustaleniu, że powódka wykonuje pracę jednakową lub o jednakowej wartości jak S. S.;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na nierozważeniu całego materiału dowodowego w aspekcie okoliczności istotnych dla sprawy, z pominięciem twierdzeń i dowodów strony pozwanej o faktycznych przyczynach ustalenia wysokości wynagrodzenia powódki, dokonanych w drodze porozumienia stron oraz o bezspornym przyznawaniu powódce podwyżek wynagrodzenia zgodnie z obowiązującymi u pozwanego zasadami i w uzgodnieniu z uczelnianymi organizacjami związkowymi;

2. naruszenia prawa materialnego, w szczególności art. 18^{3c} k.p. poprzez jego błędną wykładnię, polegające na uznaniu, że doszło do dyskryminacji powódki z uwagi na wiek i posiadane uprawnienia emerytalne a także przyjęcie, że powódka ma prawo do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości równej wynagrodzeniu przewodniczącego (...).

W związku z powyższymi zarzutami pozwany wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonym zakresie oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie poprzez uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, przy pozostawieniu temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że jego zdaniem brak było w analizowanym przypadku do uznania, że doszło do nierównego traktowania powódki w zakresie wynagrodzenia, a także że wynagrodzenie zasadnicze powódki

winno być w wysokości identycznej jak wynagrodzenie S. S.. Zdaniem apelującego z materiału dowodowego zebranego w sprawie nie wynika bowiem że powódka wykonuje pracę jednakową w odniesieniu do pracy S. S. pełniącego funkcję przewodniczącego Uczelnianej Komisji (...).

W tym zakresie pozwany po pierwsze wskazał, że powódka pełni funkcję przewodniczącej Związku Zawodowego (...), który jest jedynym związkiem zawodowym działającym na Uczelni, skupiającym wyłącznie pracowników niebędących nauczycielami akademickim. Wskazał, iż w Uniwersytecie (...) działają ponadto Związek (...), do których mogą należeć wszyscy pracownicy, bez względu na pełnione obowiązki, zarówno nauczyciele akademicy jak i pracownicy nie będący nauczycielami akademickimi. Fakt ten przekłada się na liczbę członków (...) wynoszącą, według oświadczenia powódki, wyłącznie 144 osoby, co jest minimalną liczbą członków od której uzależniona jest możliwość przyznania etatu przez pracodawcę. Pozwany zaakcentował, że w jego ocenie fakt zróżnicowania liczby członków poszczególnych związków zawodowych ma istotne znaczenie dla oceny, czy praca powódki jest taka sama jak praca przewodniczącego (...). Zdaniem pozwanego, wbrew twierdzeniom sądu I instancji obowiązki pracownicze powódki nie są tożsame z obowiązkami przewodniczącego większej liczebnie uczelnianej organizacji związkowej, jaką jest (...). Fakt zrzeszania w (...) nauczycieli akademickim oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickim powoduje, że organizacja związkowa obejmuje swoim zakresem działania znacznie szerszą tematykę, musi analizować pragmatyki zawodowe obu tych grup pracowniczych, czego nie robi powódka jako przewodnicząca organizacji związkowej skupiającej wyłącznie pracowników nie będących nauczycielami akademickimi. Zdaniem pozwanego praca przewodniczącego (...) wymaga większej odpowiedzialności i wysiłku niż praca faktycznie wykonywana przez powódkę. Ponadto praca powódki została oceniona przez Prorektora W. G. jako wykonywana w minimalnym zakresie, przy braku dyspozycyjności powódki, a także kontroli na realizowanym przez nią działaniach, którą uniemożliwiają cele i zakres działania uczelnianej organizacji związkowej.

Pozwany podkreślił nadto, że o różnym zakresie obowiązków obu pracowników świadczą dodatkowo zeznania świadka S. S., który na rozprawie w dniu 26 marca 2015r. wskazał na znacznie szerszy niż powódki, zakres swoich działań jako przewodniczącego uczelnianej organizacji związkowej. Zakres ten, obok obowiązków sprowadzających się do prac związanych z pełnioną funkcją przewodniczącego oraz prac biurowych związanych z funkcjonowaniem związku obejmuje dodatkowo prowadzenie stron internetowych swojej organizacji związkowej, koordynację kampanii informacyjnych a także zaangażowanie w sprawy o zasięgu pozauczelnianym — w szczególności na rzecz rolników indywidualnych, komunikacji społecznej, demokracji. S. S. wskazał, że praca powódki jest zbliżona do jego pracy wyłącznie w zakresie bieżących spraw związku i prowadzenia spraw pracowniczych, natomiast działania zewnętrzne powódki nie dotyczą. Zdaniem pozwanego powyższe świadczy o zasadności zróżnicowania wysokości wynagrodzenia powódki i S. S.. W jego ocenie wynika ono ponadto dodatkowo z podstaw nawiązania stosunków pracy z tymi osobami - w obu przypadkach stosunek pracy nawiązano w drodze porozumienia stron, a wysokość wynagrodzenia była każdorazowo ustalana przez strony. Powódka przyjęła wynagrodzenie w wysokości zaproponowanej przez ówczesną przewodniczącą (...).

Na zakończenie apelujący zaakcentował, że przepisy rozdziału IIa k.p. nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani, a sąd pracy nie może kształtować wynagrodzenia za pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014r., II PK 208/13, Lex 1477443). Wynagrodzenie za pracę określają przepisy powszechnie obowiązujące, regulaminy wynagradzania oraz umowa o pracę. Zgodnie z art. 262 § 2 pkt 1 k.p. sądy nie mogą ustanawiać nowych warunków pracy i płacy, w tym kształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w granicach określonych przepisami prawa pracy. Wyjątkiem jest naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Pozwany jednak stoi na stanowisku, że w niniejszej sprawie nie doszło do nierównego traktowania powódki w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia. Nieznaczone zróżnicowanie w wysokości wynagrodzenia pracowników uzasadnione oceną jakości ich pracy, nie powinno być co do zasady traktowane jako naruszające zasadę równego traktowania, określoną w art. 18^{3a} § 1 k.p. i art. 18^{3c} k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 maja 2014r., I PK 276/13, Lex 1483571).

W **odpowiedzi na apelację** powódka reprezentowana przez pełnomocnika z urzędu wniosła o oddalenie apelacji, sprostowanie punktu I wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie, IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 08 kwietnia 2015 r. sygnatura akt IX P 922/13 w ten sposób, że pkt 1 wyroku otrzymuje następujące brzmienie: „zasądza od pozwanego (...) w S. na rzecz powódki G. C. (1) kwotę 9.600 zł (dziewięć tysięcy sześćset złotych) złotych, tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty 2.600 zł (dwa tysiące sześćset złotych) od dnia 17 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty, a od kwoty 7.000 zł (siedem tysięcy złotych) od dnia 15 października 2014 r. do dnia zapłaty.” Dodatkowo pełnomocnik powódki złożyła wniosek o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, z uwzględnieniem kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych z uwzględnieniem podatku VAT obowiązującym w dniu wystawienia faktury; zaś w przypadku uwzględnienia apelacji przyznanie od Skarbu Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, z uwzględnieniem kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych z uwzględnieniem podatku VAT obowiązującym w dniu wystawienia faktury;

Jednocześnie pełnomocnik powódki oświadczyła, że opłaty w niniejszej sprawie nie zostały zapłacone w całości lub w części.

Wniosek powódki o sprostowanie wyroku został rozpoznany poprzez wydanie na rozprawie apelacyjnej w dniu 6 listopada 2015 roku postanowienia o odmowie sprostowania punktu I wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się nieuzasadniona, nie zawierała bowiem zarzutów, które mogłyby doprowadzić do podważenia przeprowadzonej przez sąd I instancji oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, poczynionych przez ten sąd ustaleń w zakresie okoliczności stanu faktycznego, a przede wszystkim dokonanej subsumpcji prawnej.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych. prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r, sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7–8, poz. 124).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy – w granicach objętych apelacją - prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów stąd też Sąd Okręgowy ustalenia sądu I instancji uznał i przyjął jako własne. Nadto, Sąd Rejonowy do ustalonego stanu faktycznego zastosował właściwe przepisy prawa materialnego, przedstawiając w pisemnym uzasadnieniu przesłanki uzasadniające merytoryczne rozstrzygnięcie sprawy.

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutów apelującego, uznając za prawidłowe rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zakresie w jakim przyjął, że w analizowanym przypadku doszło do wskazywanego przez powódkę naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania poprzez zaniżenie wysokości jej wynagrodzenia zasadniczego, a co za tym idzie - i innych składników wynagrodzenia stanowiących pochodną wynagrodzenia zasadniczego w porównaniu do wynagrodzenia innego pracownika – S. S., który w spornym okresie wykonywał pracę, która spełnia ustawowe kryteria pracy jednakowej wartości w porównaniu z powódką. Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego w tym przedmiocie i w całości podzielił ocenę prawną przedstawioną przez sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Z tego też względu sąd odwoławczy nie dostrzega potrzeby ponownego szczegółowego przytaczania zawartych w nim argumentów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776 oraz z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, lex nr 585720 i z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, lex nr 558303). Zdaniem Sądu Okręgowego, kwestie podnoszone jako zarzuty w sposób szczegółowy zostały omówione oraz ocenione w zaskarżonym wyroku, a wywiedziona apelacja, gdy zanalizować jej rzeczywistą treść, stanowi jedynie wyraz stanowiska pozwanego pracodawcy, podtrzymującego dotychczasowe twierdzenia.

Dla porządku jednak, odnosząc się do zarzutów wyartykułowanych w apelacji, w tym miejscu wyjaśnienia wymaga, że nieskuteczny okazał się zarzut nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy (art. 386 § 4 k.p.c.). Pojęcie nierozpoznania istoty sprawy interpretowane jest jako wadliwość rozstrzygnięcia polegająca na wydaniu przez sąd pierwszej instancji orzeczenia, które nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, bądź na zaniechaniu zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony z powodu bezpodstawnego przyjęcia, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie (post. SN z 27.6.2014 r., V CZ 45/14, L.). Wyjaśnieniem pojęcia "nierozpoznanie istoty sprawy" zajmował się Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach. W wyroku z 12.2.2002 r. uznał, że do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy zaniechał on zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie (zob. wyr. SN z 12.2.2002 r., I CKN 486/00, L.; post. SN z: 4.9.2014 r., II CZ 41/14, L.; 27.6.2014 r., V CZ 41/14, L.; 4.9.2014 r., II CZ 43/14, L. i inne). W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził, że oceny, czy sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia, nie zaś na podstawie ewentualnych wad postępowania wyjaśniającego (zob. wyr. SN z 22.4.1999 r., II UKN 589/98, L.). W wyroku z 23.9.1998 r. (II CKN 897/97, L.) Sąd Najwyższy uznał, że nierozpoznanie istoty sprawy oznacza zaniechanie przez sąd pierwszej instancji zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominięcie merytorycznych zarzutów pozwanego (por. post. SN z 26.3.2014 r., V CZ 14/14, L.). Trafnie Sąd Najwyższy przyjął, że nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd pierwszej instancji: 1) rozstrzygnął nie o tym, co było przedmiotem sprawy; 2) zaniechał w ogóle zbadania materialnej podstawy żądania; 3) pominął całkowicie merytoryczne zarzuty zgłoszone przez stronę; 4) rozstrzygnął o żądaniu powoda na innej podstawie faktycznej i prawnej niż zgłoszona w pozwie; 5) nie uwzględnił (nie rozważył) wszystkich zarzutów pozwanego dotyczących kwestii faktycznych, czy prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda (post. SN z 26.11.2012 r., III SZ 3/12, L.; por. też: post. SN z: 9.11.2012 r., IV CZ 156/12, L.; 23.11.2012 r., niepubl.; 19.12.2012 r., II CZ 141/12, L.; 15.2.2013 r., I CZ 186/12, L.).

W rozpoznawanej sprawie, wbrew stanowisku apelującego, nie miało miejsca nierozpoznanie istoty sprawy w rozumieniu wyżej przedstawionym, właściwym dla wykładni tego pojęcia na gruncie art. 386 § 4 k.p.c. Powódka w niniejszym postępowaniu domagała się odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i ukształtowania treści trwającego między stronami stosunku pracy na przyszłość poprzez orzeczenie, iż od dnia wydania wyroku wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosi 2200 zł brutto i o takim przedmiocie żądania wypowiedział się Sąd Rejonowy. Niewątpliwie sąd ten orzekł ięc o istocie sprawy. Co więcej, wbrew twierdzeniom apelującego sąd w obszernym uzasadnieniu wyroku odniósł się do wszystkich zarzutów pozwanego, w tym wypowiedział się odnośnie argumentacji pozwanego wskazującego, że do ustalenia wysokości wynagrodzenia powódki doszło w drodze porozumienia stron, jak również wziął pod uwagę, że powódce w kolejnych latach przyznawano

podwyżki. Niewątpliwie też nie da się temu sądowi zarzucić, że wydał rozstrzygnięcie w sprawie bez przeprowadzenia w niej jakiegokolwiek postępowania dowodowego.

Nieskuteczne okazały się również zarzuty wskazujące na przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez nierozważenie całego materiału dowodowego w aspekcie okoliczności istotnych dla sprawy, sprzeczności istotnych ustaleń sądu I instancji ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym polegającej na błędnym ustaleniu, że powódka wykonuje prace jednakową lub o jednakowej wartości co S. S.. W tym zakresie trzeba przypomnieć, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza więc wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, uzależniona jest od wykazania, iż sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c. Na gruncie poczynionych wyżej rozważań stwierdzić więc trzeba, że apelujący nie wykazał, aby sąd I instancji naruszył wskazane zasady. Pełnomocnik pozwanego, wskazując w apelacji na błąd w dokonanych ustaleniach faktycznych, nie przedstawiła żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez sąd ustalenia, ani nie wskazała na jakiegokolwiek niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób nie korespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego. Wskazać przy tym należy, że uzasadniając naruszenie przez sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c., skarżący zasadniczo powielił zarzuty zgłaszane w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, z którymi to zarzutami, w sposób wyczerpujący i trafny, rozprawił się już Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. W obszernym uzasadnieniu wyroku sąd I instancji szczegółowo wytłumaczył m.in., dlaczego uznał, że u pozwanego doszło do dyskryminacji powódki w zakresie jej wynagradzania, w tym szczegółowo wyjaśnił na jakiej podstawie przyjął, że powódka wykonywała pracę jednakową, o jednakowej wartości jak S. S., a mimo to otrzymywała niższe od niego wynagrodzenie. Argumentację Sądu Rejonowego sąd odwoławczy podziela w całości.

W kontekście poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy nie dopatrywał się również naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, w szczególności art. 18^{3c} k.p. Oceniając zasadność roszczeń pozwu w kontekście podniesionego w apelacji zarzutu błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania przez Sąd Rejonowy przepisu art. 18^{3c} k.p., godzi się zauważyć, że zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalane, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym do jej wykonywania, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika więc zróżnicowanie - według powyższych kryteriów klasyfikacyjnych - wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Tak też jest ono kształtowane zarówno w aktach należących w świetle art. 9 § 1 oraz art. 77¹ i art. 77² k.p. do źródeł prawa płacowego, czyli w ustawach i rozporządzeniach wykonawczych oraz układach zbiorowych

pracy i regulaminach wynagradzania, jak i w umowach o pracę (art. 29 § 1 k.p.). W myśl art. 262 § 2 pkt 1 k.p. warunków wynagradzania pracowników nie mogą natomiast ustanawiać sądy pracy. Wyjątki od tychże reguł i trybu ustalania wynagrodzenia za pracę wprowadzają jedynie przepisy o nierównym traktowaniu (dyskryminacji) w sferze zatrudnienia. W tej zaś materii ogólne normy art. 11² i art. 11³ k.p. są skonkretyzowane w art. 18^{3b} § 1 pkt 2 oraz art. 18^{3c} k.p. Stosownie do brzmienia 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. Zgodnie z art. 18^{3c} § 1 i 2 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, a wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki, bez względu na ich naturę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikowi w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna. Z art. 9 § 4 k.p. wynika, że postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (zatem również w sferze płacowej) nie obowiązują. Należy dodać że dotyczy to przypadków gdy faworyzują jednych pracowników z pokrzywdzeniem innych. Taka sytuacja upoważnia zaś pracownika gorzej traktowanego do dochodzenia świadczeń przewidzianych w zakwestionowanych przepisach, a jakich pozbawiono go wskutek uchybienia przez pracodawcę zakazowi dyskryminacji (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06).

Mając na uwadze powyższe rozważania należy stwierdzić, że w analizowanym stanie faktycznym Sąd Rejonowy słusznie uznał, że doszło do dyskryminacji powódki w zakresie wynagradzania. W sprawie zostało bowiem wykazane, że powódka otrzymywała wynagrodzenie niższe niż S. S., mimo że pracownik ten wykonywał u pozwanego tożsamą pracę jak powódka, zajmując stanowisko przewodniczącego związku zawodowego. Powódka uprawdopodobniła również, że pracodawca różnicując jej wynagrodzenie kierował się niedopuszczalnymi – dyskryminującymi przesłankami. Sąd Okręgowy podzielił w tym zakresie w pełni stanowisko Sądu Rejonowego, który uznał, że osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury (które to kryteria wskazała powódka jako mające stanowić przyczynę przyznania jej niższego wynagrodzenia) nie może stanowić uzasadnionej przyczyny do przyznania mu niższego wynagrodzenia, w porównaniu do innych pracowników wykonujących taką samą pracę, którzy z prawa do emerytury nie korzystają.

Warto w tym miejscu wskazać na ciężar dowodowy, spoczywający na stronach procesu zgodnie z art. 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., polegający na obowiązku przedłożenia przez każdą ze stron procesu dowodów na okoliczności, z których te strony wywodzą korzystne dla siebie skutki prawne. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11–12, poz. 160, stwierdzono, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy 2000/78/WE). Zatem wobec spoczywającego na stronach ciężaru dowodowego, powódka była zobowiązana do wskazania okoliczności naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania pracowników. Natomiast pozwany był zobowiązany do wykazania, iż nie doszło do naruszenia tejże zasady. Powyższy wniosek jest uzasadniony nie tylko w świetle art. 232 k.p.c., ale również wobec Artykułu 10 Dyrektywy Rady Unii Europejskiej, Nr 2000/78/WE, z dnia 27 listopada 2000 r., ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. U.UE L00.303.16), który stanowi, iż pozwany powinien udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania. Dodać należy, iż powyższa dyrektywa jest podstawą prawną do wprowadzenia przez Rzeczpospolitą Polską - jako państwo członkowskie Unii Europejskiej - do Kodeksu pracy powołanych powyżej art. 11³ i art. 18^{3a} (także treść powołanych przepisów jest ścisłym odzwierciedleniem treści ww. dyrektywy). W konsekwencji, w przypadku zgłoszenia przez pracownika naruszenia zasad równego traktowania, to na pracodawcy spoczywa główny ciężar dowodzenia braku bezprawności w nierównym traktowaniu pracowników.

W ocenie sądu odwoławczego w analizowanym postępowaniu jedynie powódka sprostowała ciężarowi dowodu poprzez wykazanie naruszenia przez pozwaną (...) jako pracodawcę nakazu równego traktowania w wynagradzaniu w rozumieniu art. 18^{3a}k.p. który stanowi, że pracownicy powinni być równo traktowani m.in.: w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, 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. Powyższą podstawę prawną należy bowiem odnieść do wskazywanego przez powódkę jako pracownika naruszenia zasady równego traktowania, polegającego na zaniżeniu jej wynagrodzenia w porównaniu do wynagrodzenia innego pracownika zajmującego tożsame stanowisko. Powódka wskazała przy tym, że przyczyną dyskryminacji w jej ocenie może być jej działalność w związkach zawodowych, wiek i fakt pobierania emerytury. Niespornym przy tym było, że rzeczywiście wynagrodzenie powódki było niższe m.in. od wynagrodzenia S. S., który również jest zatrudniony na stanowisku przewodniczącego działającego u pozwanego związku zawodowego, będąc przy tym znacznie od powódki młodszym i nie posiadając uprawnień emerytalnych. Wobec wskazania przez powódkę ewentualnych okoliczności sugerujących naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników, to na pozwanym jako pracodawcy spoczywał ciężar wykazania braku bezprawności w nierównym traktowaniu pracowników.

Zdaniem Sądu Odwoławczego pozwana w niniejszym postępowaniu nie wykazała, że zróżnicowanie sytuacji zarobkowej powódki i S. S. uzasadnione było przesłankami obiektywnymi.

Po pierwsze Sąd Okręgowy uznał za całkowicie nietrafne zarzuty strony pozwanej, zmierzające do wykazania, że wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego powódka nie wykonywała pracy jednakowej jak S. S.. Jak słusznie bowiem zauważył już Sąd Rejonowy, w spornym okresie zakres obowiązków tych pracowników był bardzo zbliżony – oboje sprawowali funkcje przewodniczących organizacji związkowych, które reprezentują wobec pracodawcy w zakresie zadań ustawowych, takich jak uczestnictwo w konsultacjach czy wypowiedzanie się w indywidualnych sprawach dotyczących pracowników. Ponadto oboje wykonywali pracę związaną z obsługą sekretariatu związku, tj. zajmowali się sprawami biurowymi i korespondencją kierowaną do związków zawodowych. Są to typowe obowiązki pracownika delegowanego do pracy związkowej. Zarówno powódka jak i S. S. są przy tym zatrudnieni na stanowiskach specjalistów w XIV kategorii zaszeręgowania.

Prawidłowości ustalenia przez sąd I instancji, iż S. S. w spornym okresie wykonywał pracę, która spełnia ustawowe kryteria pracy jednakowej wartości w porównaniu z pracą powódki, w żadnym razie nie mogły podważyć argumenty pozwanego sprowadzające się do próby zdyskredytowania jakości pracy powódki poprzez wskazanie, że powódka pełni funkcję przewodniczącej Związku Zawodowego (...), którego działalność w ocenie pozwanego jest wiele mniej istotna niż działalność większego związku zawodowego, którego przewodniczącym jest S. S. (Komisja Uczelniana (...)), jak również poprzez wskazanie, że praca powódki została oceniona przez Prorektora W. G. jako wykonywana w minimalnym zakresie, przy braku dyspozycyjności powódki, a także kontroli na realizowanym przez nią działaniach, którą uniemożliwiają cele i zakres działania uczelnianej organizacji związkowej.

W tym miejscu po pierwsze wskazać należy, że pozwany jako pracodawca nie jest uprawniony do krytyki pracy powódki poprzez dokonanie negatywnej oceny działalności danego związku zawodowego, w szczególności w kontekście jego struktury organizacyjnej, czy też większej lub mniejszej przydatności. Ustawa o związkach zawodowych wśród podstawowych zasad ruchu związkowego wymienia zasadę samorządności, z której wynika m.in. swoboda w ustalaniu wewnętrznej struktury organizacyjnej. W tym zakresie związek zawodowy jest niezależny od pracodawców i organów administracji państwowej. Status prawny związków zawodowych określa ustawa o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 67), ale również wiążące Polskę ratyfikowane konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, w tym w szczególności Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych (Dz.U. 1958 r. Nr 29, poz. 125). Wskazana konwencja w art. 3 stanowi, że organizacje pracowników i pracodawców mają prawo opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swych przedstawicieli, powoływania swego zarządu, działalności oraz układania swego programu działania (ust. 1), zaś władze publiczne powinny powstrzymać się od wszelkiej interwencji, która by ograniczała to prawo lub przeszkadzała w jego wykonywaniu zgodnie z prawem

(ust. 2). Realizując normy Konstytucji oraz prawa międzynarodowego art. 1 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy (ust. 1) i pozostaje niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji (ust. 2). Samorządność związków zawodowych odnosi się nie tylko do kształtowania celów i programów działania, ale również kształtowania zasad reprezentacji organizacji i kształtowania statusu członków, co obejmuje m.in. kwestie zasad wyboru władz organizacji. Art. 9 ustawy wprost stanowi, że statuty oraz uchwały związkowe określają swobodnie struktury organizacyjne związków zawodowych. Z kolei art. 10 przewiduje, że zasady członkostwa w związku zawodowym oraz sprawowania funkcji związkowych ustalają statuty i uchwały statutowych organów związkowych.

W świetle powyższego nie powinno zatem budzić wątpliwości, że samorządność związków zawodowych oznacza swobodę podejmowania decyzji w zakresie swojej działalności przez uprawnione do tego statutowe organy. Niezależność związków zawodowych - w konkretnym ujęciu - to po prostu brak uprawnień podmiotów zewnętrznych wobec związku do ingerowania w swobodę działań tych organizacji oraz sprawowania nad nimi nadzoru lub kontroli. I tak np. pracodawca nie ma wobec organizacji związkowych żadnych uprawnień władczych czy kontrolnych, i to nawet w odniesieniu do tych, które w toku swojej działalności naruszają np. postanowienia własnych statutów. Wszelkie próby naruszenia tej niezależności jakie dotychczas były poddawane ocenom sądów, w tym przede wszystkim Sądu Najwyższego, spotykały się każdorazowo z bardzo zasadniczą i jednoznacznie negatywną oceną.

Starając się zdyskredytować jakość pracy powódki poprzez dokonanie porównania struktury organizacyjnej związku zawodowego, którego przewodniczącą jest powódka oraz związku zawodowego, któremu przewodniczy S. S., pozwany de facto podjął próbę ingerencji w tę sferę, w której związki zawodowe niewątpliwie są samorządne i niezależne. Korzystanie przez związki zawodowe z ustawowego przywileju niezależności od pracodawcy i podmiotów reprezentujących jego interesy, wyklucza jakiegokolwiek działania podające w wątpliwość sam fakt powołania lub kompetencje organizacji związkowej, o ile utworzona ona została zgodnie z przepisami ustawy. Za całkowicie niezrozumiałe należy w tym kontekście uznać także posługiwanie się przez pracodawcę argumentem „braku dyspozycyjności powódki, a także kontroli nad realizowanymi przez nią działaniami”.

Chybione okazały się również pozostałe zarzuty apelacji zmierzające do podważenia prawidłowości wyroku sądu I instancji poprzez wskazanie, że powódka podpisując umowę o pracę wyraziła zgodę na zaproponowaną przez pozwanego wysokość wynagrodzenia. Ewentualna zgoda powódki na zatrudnienie na mniej korzystnych warunkach nie mogła bowiem stanowić wystarczającej przesłanki uzasadniającej nierówne traktowanie powódki w zakresie wynagradzania. Przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu mają – jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy - charakter bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, iż strony umowy o pracę nie mogą, także w drodze porozumienia, uregulować treści stosunku pracy w sposób naruszający zasadę równego traktowania. Nie jest zatem możliwe uznanie prawnej skuteczności wyrażenia przez pracownika zgody na takie ukształtowanie jego wynagrodzenia za pracę, które narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, z czym równoznaczne byłoby zrzeczenie się odszkodowania za dyskryminacyjne potraktowanie pracownika w dziedzinie wynagradzania za pracę.

Mając z kolei na uwadze argumentację pozwanego, który wskazywał, że ukształtowanie wysokości wynagrodzenia powódki na niższym poziomie miało na celu wyłączenie powódki spod podlegania przepisów dotyczących zawieszania i zmniejszania emerytur, trzeba podkreślić, że powódka, jako osoba urodzona w dniu (...), powszechny wiek emerytalny, wynoszący w jej przypadku 60 lat i 2 miesiące, osiągnęła w dniu 27 czerwca 2013 r. (art. 24 ust. 1a pkt 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych; tekst jednolity: Dz.U. z 2015r., poz. 748 z późn. zm., dalej jako ustawa emerytalna). W ustawie emerytalnej przyjęto zaś (art. 103 ust. 2), że zawieszeniu i zmniejszeniu nie podlegają emerytury osób, które osiągnęły wiek emerytalny, o którym mowa w art. 24 ust. 1a i 1b oraz w art. 27 ust. 2 i 3, z zastrzeżeniem art. 103a. Pracodawca przyjął zatem koncepcję ryzyka dożycia wieku emerytalnego (powszechnego) jako prawa do zaprzestania zatrudnienia (czy szerzej aktywności zawodowej), co powoduje, że emeryt może, bez żadnych ograniczeń, pobierać emeryturę w zbiegu z osiągnięciem jakiegokolwiek

dochodu oraz bez względu na jego wysokość. W świetle tych regulacji – w okresie którego dotyczy przedmiot roszczenia powódki - wysokość przyznanego powódce wynagrodzenia nie miałaby żadnego wpływu na pobierane świadczenie.

Na zakończenie Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że stosownie do zasad określonych w wydanym na podstawie delegacji ustawowej rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 11.6.1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336), wynagrodzenie od pracodawcy, przysługujące pracownikowi w okresie zwolnienia od pracy, ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy z wyłączeniem dodatkowego wynagrodzenia za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia w przypadku, gdy w czasie zwolnienia narażenie na takie warunki ustaje, przy czym wynagrodzenie przysługujące w okresie zwolnienia od pracy podlega ponownemu ustaleniu w razie zmiany zasad wynagradzania, którymi pracownik byłby objęty, gdyby nie korzystał ze zwolnienia od pracy (§ 6 ust. 1 i 2), korzystanie przez pracownika ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin nie pozbawia go uprawnień pracowniczych uzależnionych od pracy w pełnym wymiarze czasu pracy (§ 7), a nadto pracownik korzystający ze zwolnienia od pracy zachowuje prawo do świadczeń wynikających z tytułu zatrudnienia u pracodawcy udzielającego zwolnienia, zgodnie z przepisami określającymi zasady ich przyznawania (§ 8). Gwarancyjna funkcja przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336) ma na celu zapewnienie pracownikom zwolnionym od pracy w celu pełnienia funkcji związkowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia takich samych świadczeń, jakie by otrzymywali, gdyby nie korzystali ze zwolnienia. Mając na uwadze powyższe Sąd zwrócił uwagę, że wynagrodzenie zasadnicze G. C. (1) w okresie jej pierwszego zatrudnienia u pozwanego na stanowisku specjalisty w pełnym wymiarze czasu pracy w Sekretariacie Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej Związku (...) od dnia 1 stycznia 2008 r. (do dnia rozwiązania stosunku pracy z dniem 27 czerwca 2008 r. w związku ze skorzystaniem z prawa do emerytury) wynosiło 2.030 zł. Natomiast jej wynagrodzenie po ponownym podjęciu zatrudnienia w dniu 2 lipca 2008 r. określono na kwotę 1400 zł brutto za pracę w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, co w przeliczeniu na pełen etat wynosiło 1866,66 zł, a zatem było znacznie niższe od uprzednio otrzymywanego wynagrodzenia. Pozwany nie wytłumaczył, jakimi racjonalnymi kryteriami kierował się przyznając powódce przy ponownym zatrudnieniu wynagrodzenie niższe od uprzednio otrzymywanego.

Wysokość zasądzonej przez Sąd I instancji należności nie była przedmiotem zarzutów apelacyjnych pozwanego, jednakże wobec zaskarżenia tejże należności co do zasady, również i jej wysokość była przedmiotem rozpoznania przez Sąd Odwoławczy. W tym zakresie, Sąd II instancji ogranicza się do stwierdzenia, iż wysokość zasądzonego roszczenia jest uzasadniona w świetle ustalonych kwot otrzymywanego wynagrodzenia przez powódkę i S. S..

Kierując się przedstawioną argumentacją, a także uwzględniając fakt, iż nie dopatrzone są uchybień, ani materialnych ani procesowych, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest trafne oraz odpowiada prawu, a wydanie wyroku reformatoryjnego albo kasatoryjnego byłoby bezpodstawne. Mając na względzie powyższe, uznając bezzasadność apelacji – na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. – orzeczono jak w sentencji wyroku.

Rozstrzygając o kosztach postępowania w instancji odwoławczej sąd II instancji zasądził od pozwanego na rzecz powódki tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu kwotę 1107 zł (w tym podatek od towarów i usług w kwocie 207 zł). Na kwotę tę składają się koszty postępowania apelacyjnego w kwocie wyliczonej zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z dnia 28 września 2002 r. (Dz.U. Nr 163, poz. 1349). Powódka w toku procesu reprezentowana była przez pełnomocnika z urzędu – radczynię prawną A. G., która złożyła wniosek o przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez nią z urzędu, wskazując że wynagrodzenie nie zostało przez powódkę uiszczone. W związku z tym, że pełnomocnik wykonała powierzoną jej pracę i praca ta nie została opłacona w jakimkolwiek zakresie, winna otrzymać z tego tytułu odpowiednią kwotę. Stosownie do treści § 11 ust. 1 pkt 2 stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne

niż wymienione w pkt 4 - 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. Wartość przedmiotu zaskarżenia wynosiła 9090 zł. W § 6 pkt 4 wskazano, że stawki minimalne wynoszą przy wartości przedmiotu sprawy powyżej 5000 zł do 10 000 zł - 1200 zł. Stawka minimalna wynosiła zatem w niniejszej sprawie zatem 900 zł (75% z 1200 zł), zaś należny podatek VAT 207 zł (23% z 900 zł).