

UZASADNIENIE

Powódka A. Ż. (1) domagała się zasądzenia od pozwanego (...) (...) Pracy – (...) w S. kwoty 17.295,61 zł tytułem odszkodowania z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu za okres od 1 października 2016r. do 31 sierpnia 2019r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2019r. oraz obciążenia pozwanego kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego. Na dochodzoną kwotę składały się następujące żądania: 15.224,50 zł tytułem odszkodowania i 2071,11 zł tytułem skapitalizowanych odsetek. A. Ż. (1) wskazała, iż na zajmowanym stanowisku zastępcy głównej księgowej nie otrzymywała w ww. okresie wynagrodzenia odpowiadającego rodzajowi jej pracy i kwalifikacjom, a nadto wynagrodzenie to było niższe niż wynagrodzenie otrzymywane przez następujących pracowników: I. K. (specjalistę do spraw controlingu), D. F. (zastępcę kierownika działu techniczno-administracyjnego), specjalistów informatyków, B. K. (1) (specjalistę do spraw zarządzania jakością). Nadto otrzymywany przez powódkę dodatek funkcyjny (20%) był niższy niż zajmującej uprzednio stanowisko zastępcy głównej księgowej A. J. (25%). Jako kryteria dyskryminacji wskazała: 1) staż pracy – podając, iż jako osoba z długim stażem pracy (począwszy od 2007r.) otrzymywała wynagrodzenie niższe od osób nowozatrudnionych posiadających takie same lub niższe kwalifikacje i kompetencje; 2) brak przynależności i nieuczestniczenia w sieci nieformalnych powiązań towarzyskich stworzonej w zakładzie pracy tworzonej przez niektórych pracowników i osoby decydujące o zasadach wynagradzania, na skutek czego otrzymywała wynagrodzenie niższe niż osoby do tejże grupy należące; 3) brak przynależności do związków zawodowych; 4) przebywanie w okresie wypowiedzenia, co skutkowało otrzymaniem niższej podwyżki wynagrodzenia i brakiem premii. W toku postępowania wskazywała również, iż dyskryminacji upatruje w otrzymywaniu niższego wynagrodzenia niż jej poprzedniczka na stanowisku zastępcy głównego księgowego A. J. oraz niż jej następcę na tym stanowisku M. M..

Pozwany (...) O. (...) w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Zaprzeczając, aby w odniesieniu do kształtowania wynagrodzenia powódki stosowane były kryteria dyskryminujące, wskazywał, iż praca powódki powinna zostać przyrównana do pracy innych osób zatrudnianych w dziale finansowo-księgowym, ewentualnie z zastępcą kierownika działu kadrowo-płacowego, albowiem ci pracownicy świadczą pracę zbliżoną zakresem do pracy powódki. Szczegółowo omawiając warunki wynagradzania pracowników, do których powódka się porównała w pozwie, wskazała, iż w odniesieniu do osób zatrudnionych w dziale księgowości powódka miała najwyższe wynagrodzenie (bez uwzględnienia głównej księgowej), a wynagrodzenie M. M. (która objęła stanowisko po ustaniu zatrudnienia powódki) ustalono na takim samym poziomie. Także osoba zatrudniona na stanowisku zastępcy kierownika działu kadrowo-płacowego otrzymywała niższe wynagrodzenie niż powódka. Odnosząc się do przyjętych przez powódkę kryteriów dyskryminacji, pozwana stanęła na stanowisku, iż zostały one stworzone wyłącznie na potrzeby niniejszego postępowania, albowiem u pozwanego nie istnieją żadne kręgi towarzyskie, których członkowie mieliby otrzymywać wyższe wynagrodzenie. Podkreśliła, iż nie faworyzuje członków związków zawodowych, respektując jedynie uprawnienia pracowników związkowych (takich jak A. J.) wynikające z obowiązujących przepisów. Zaznaczyła, iż w toku zatrudnienia powódka nigdy nie zgłaszała żadnych żądań wskazujących na dyskryminację, a w toku pracy dała się poznać jako osoba niezadowolona, w szczególności wobec nieobjęcia stanowiska głównej księgowej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. Ż. (1), będąca magistrem ekonomii, została zatrudniona w (...) – (...) Centrum (...) w S. począwszy od 20 listopada 2007r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku starszego specjalisty ds. księgowości.

Począwszy od 1 stycznia 2016r. zajmowała stanowisko zastępcy głównego księgowego za wynagrodzeniem 3000 zł, powiększonym o dodatek funkcyjny wynoszący 20%.

W toku zatrudnienia uzyskała w 2019r. kwalifikacje głównego księgowego według wymagań określonych przez Stowarzyszeniem (...) w Polsce.

Niesporne

W dalszym okresie zatrudnienia jej wynagrodzenie wynosiło:

- 3250 zł (zgodnie z kategorią XIX przewidującą stawki od 2600 zł do 5400 zł) od dnia 1 lipca 2017r. do 30 czerwca 2018r.,
- 3450 zł (zgodnie z kategorią XIX przewidującą stawki od 2600 zł do 5400 zł) od dnia 1 lipca 2018r. do 30 czerwca 2019r.,
- 3570 zł (zgodnie z kategorią XIX przewidującą stawki od 3000 zł do 6000 zł) od dnia 1 lipca 2019r. do 31 sierpnia 2019r. (zakończenia stosunku pracy).

Otrzymała także niezmiennie dodatek funkcyjny wynoszący 20 % oraz dodatek za staż pracy wynoszący 20%.

Maksymalnie dodatek funkcyjny dla zastępcy głównego księgowego mógł wynosić do 30%, zaś po wejściu w życie z dniem 5 sierpnia 2019r. Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w (...) i (...) w S. został on określony na stały poziomie – 25%.

Niesporne, a nadto dowód: Regulamin wynagradzania obowiązujący do dnia 4.08.2019r. wraz z załącznikami k. 31- 48, Regulamin wynagradzania obowiązujący do dnia 5.08.2019r. wraz z załącznikami k. 49-57 , listy płac k. 96-130, 169, 176, 181

I. K. w okresie od 1 października 2016r. zajmowała stanowisko specjalisty do spraw analiz i budżetowania (od 19 kwietnia 2017r. specjalisty do spraw budżetowania i controllingu) za wynagrodzeniem 3200 zł. Jest to stanowisko samodzielne (bez zastępców), podlegające bezpośrednio zastępcy dyrektora do spraw ekonomiczno-organizacyjnych. Nie przewidziano dla niego dodatku funkcyjnego. Do jej obowiązków należała m.in. rachunkowość zarządcza.

W dalszym okresie zatrudnienia jej wynagrodzenie wynosiło:

- 3250 zł od 1 lipca 2017r. do 30 czerwca 2018r.,
- 3300 zł od 1 lipca 2018r. do 27 lipca 2018r.

W okresie od 28 lipca 2018r. do 31 października 2018r. I. K. powierzono pełnienie obowiązków głównego księgowego za wynagrodzeniem 3900 zł z dodatkiem funkcyjnym 45%. Od dnia 1 listopada 2018r. I. K. objęła stanowisko głównego księgowego za wynagrodzeniem 4100 zł i dodatkiem funkcyjnym 45%.

Dowód: umowa o pracę z dnia 30.05.2008r. k. 141, umowa o pracę z dnia 08.02.2016r. k. 142, umowa o pracę z dnia 06.05.2016r. k. 143, aneksy do umów o pracę k. 144-146, 150,155, zakres obowiązków k. 147-149, 151-154, listy płac k. 156-160, 170-171, 177, zestawienie k. 285-304, zeznania świadka M. Ż. k. 317-318, zeznania świadka P. A. k. 318-322, zeznania świadka I. K. k. 322-325

O stanowisko głównego księgowego ubiegała się także A. Ż. (1). Po rozmowie z nią P. A. (zastępca dyrektora ds. ekonomiczno-organizacyjnych) uznał, że z racji braku umiejętności sporządzania sprawozdań nie powinna obejmować stanowiska głównego księgowego.

A. Ż. (1) nie była zadowolona z braku awansu, co przełożyło się na podważanie autorytetu I. K..

Dowód: zeznania świadka P. A. k. 318-322, zeznania świadka I. K. k. 322-325

W latach 2016-2017 w dziale księgowości, oprócz A. Ż. (1) i głównej księgowej, zatrudnione były: A. J. i M. M..

Wynagrodzenie A. J. (pracownika księgowości) wynosiło:

- 3140 zł od 1 października 2016r. do 31 grudnia 2016r.,

- 3190 zł od 1 stycznia 2017r. do 31 grudnia 2017r.

Wynagrodzenie A. J. zostało ustalone porozumieniem zmieniającym z dnia 20 listopada 2007r. w tym też roku został jej przyznany dodatek funkcyjny na poziomie 25%. Otrzymywała dodatek funkcyjny w tejże wysokości zajmując przed A. Ż. (1) stanowisko zastępcy głównego księgowego. Była pracownikiem zgłoszonym przez związek zawodowy (...) jako pracownik podlegający ochronie począwszy od dnia 8 marca 2014r. Począwszy od stycznia 2016r., kiedy powódka objęła stanowisko zastępcy głównego księgowego, A. J. nie otrzymywała już dodatku funkcyjnego.

Wynagrodzenie M. M. (pracownika księgowości) w latach 2016 – 2017 wynosiło:

- 2700 zł od 1 października 2016r. do 31 grudnia 2016r.,

- 2750 zł, a następnie 2950 zł od 1 stycznia 2017r. do 31 grudnia 2017r.,

W latach 2018-2019 w dziale księgowości, oprócz A. Ż. (1) i głównej księgowej, jako pracownicy księgowości zatrudnione były: K. M. za wynagrodzeniem 2700 zł, 2750 zł, 3000 zł, M. M. za wynagrodzeniem: 2950 zł, 3000 zł, 3200 zł, K. P. 2600 zł, 3000 zł. Zatrudniona w tymże dziale M. Ż. w 2018r. uzyskiwała wynagrodzenie w kwotach: 2600 zł i 2800 zł.

Wyżej wymienione nie otrzymywały dodatków funkcyjnych.

Po zakończeniu stosunku pracy A. Ż. (1) w dniu 31 sierpnia 2019r. jej stanowisko objęła M. M. otrzymując jednakowe wynagrodzenie w kwocie 3570 zł i dodatek funkcyjny w wysokości 25% zgodnie z treścią nowego Regulaminu Wynagrodzenia.

Dowód : zakres obowiązków k. 161-162, listy płac k. 163-168, 172-175, 178-180, porozumienie zmieniające z dnia 20.11.2007r. k. 182, porozumienie zmieniające z dnia 02.07.2007r. k. 183, pismo z dnia 31.03.2014r. k. 184, zestawienie k. 285-30, przesłuchanie M. P. w charakterze strony k. 312-316 i k. 395 -397, zeznania świadków J. K. (1) k. 316-317, P. A. k.318-322, zeznania świadka I. K. k. 322-325

D. F. w okresie od 1 października 2016r. zajmował stanowisko zastępcy kierownika działu administracyjno-technicznego, a do jego obowiązków należało m.in. planowanie i sporządzanie planów inwestycyjnych i remontowych, uczestnictwo w odbiorach technicznych, nadzór nad prawidłowym funkcjonowaniem pod względem technicznym wszystkich jednostek (...).

Jego wynagrodzenie od października 2016r. wynosiło 3200 zł, następnie od października 2017r. 3250 zł , od grudnia 2017r. 3400 zł, od lipca 2018r. 3451 zł, od lipca 2019r. 3600 zł.

Dodatek funkcyjny otrzymywany przez D. F. wynosił 40%. Jego przyznanie na takim poziomie wynikało z posiadanych przez niego wysokich kwalifikacji – uprawnień budowlanych – niezbędnych dla pracodawcy w okresie prowadzenia prac remontowych budynku przy ulicy (...) i przy ulicy (...). Jego zatrudnienie czyniło zbędnym zatrudnienie kilku innych pracowników posiadających określone uprawnienia budowlane.

Dowód: zakres obowiązków k. 199- 201, listy płac k. 202-206, zestawienie k. 285-304, przesłuchanie M. P. w charakterze strony k. 312-316, zeznania świadka P. A. k. 318-322, zeznania świadka D. F. k. 394

B. K. (1) w okresie od 1 października 2016r. zajmowała stanowisko pełnomocnika ds. zintegrowanego systemu zarządzania za wynagrodzeniem wynoszącym w latach 2016-2017 - 2200 zł, 2018r. – 3200 zł i 3250 zł, 2019r. do czerwca - 3250 zł, od lipca 2019r. - 3700 zł. Jest to stanowisko samodzielne, nie przysługiwał na nim dodatek funkcyjny.

Od 1 stycznia 2018r. B. K. (1) został przyznany dodatek do wynagrodzenia w kwocie 2500 zł brutto miesięcznie wynikający z powierzenia jej na czas określony obowiązków koordynowania zadań z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej i innych świadczeń w zakresie medycyny pracy dla policjantów i pracowników policji na podstawie umowy zawartej przez pozwanego z (...) w S..

Dowód: listy płac k. 207-210, zakres obowiązków k. 211-213, pismo z dnia 10.01.2018r. k. 214, przesłuchanie M. P. w charakterze strony k. 312-316, zeznania świadka P. A. k. 318-322, zeznania świadka B. K. (1) k. 363-364

Z racji trudności z pozyskaniem pracowników do działu informatycznego i presji płacowej w tej grupie zawodowej wynagrodzenia oferowane przez pozwanego pracownikom tego działu były wyższe niż w innych działach. Nadto informatycy świadczyli pracę także w godzinach nocnych jak i w święta za co otrzymywali dodatki. Wysokość ich wynagrodzeń w okresie od 1 października 2016r. do 31 sierpnia 2018r. kształtowała się początkowo od 3200 zł do 3400 zł zaś pod koniec tego okresu od 3750 zł do 4050. Osobie kierującej działem przysługiwał dodatek funkcyjny.

Dowód: listy płac k. 215-226, zakres obowiązków k. 227-229, zestawienie k. 285-304

Wysokość wynagrodzenia danego pracownika zależała nie tylko od zajmowanego stanowiska i kategorii zaszeregowania, wynikającej z regulaminu wynagrodzenia, ale także od aktualnych możliwości budżetowych pracodawcy, jak również od dotychczasowych stawek wynagrodzenia przyznanych podczas zatrudnienia.

Niekiedy pracodawca był zmuszony utrzymać dotychczasowe stawki wynagrodzenia pracowników objętych ochroną związkową, nie mając możliwości uzyskania zgody na zmianę ich wysokości. Jedną z organizacji związkowych działających u pozwanego - (...) – nie wyrażała zgody na obniżanie wynagrodzenia tym jej członkom, którzy byli pracownikami chronionymi z ramienia związku.

Zasadą było, iż jeżeli w ramach danego stanowiska nie przysługiwał dodatek funkcyjny, to przyznawane mu wynagrodzenie zasadnicze było nieco wyższe niż dla osoby, której taki dodatek przysługiwał.

Propozycję stawek wynagrodzeń przedstawiała E. L. (kierownik działu kadr i płac), a ostateczną decyzję podejmował dyrektor (...).

Dowód: przesłuchanie M. P. w charakterze strony k. 312-316, zeznania świadka P. A. k. 318-322, zeznania świadka E. L. k. 390-392

Celem pozyskiwania nowych pracowników osobom ubiegającym się o stanowiska informatyków, lekarzy i pielęgniarek proponowano wyższe wynagrodzenia niż dotychczas zatrudnionym. Osób z takim wykształceniem brakowało bowiem na rynku pracy. Nowozatrudnionym pracownikom działów administracyjnych i finansowych nie proponowano wyższych wynagrodzeń.

Dowód: przesłuchanie M. P. w charakterze strony k. 312-316, zeznania świadka P. A. k. 318-322, zeznania świadka I. K. k. 322-325, zeznania świadka K. K. k. 364, zeznania świadka E. L. k. 390-392

O wysokości wynagrodzenia A. Ż. (2) nie decydowała kwestia przynależności do związku zawodowego ani bliższa znajomość z danym pracownikiem (pracownikami).

W zakładzie pracy nie funkcjonowała nieformalna grupa, której członkowie uzyskiwali wyższe wynagrodzenia.

Dowód: przesłuchanie M. P. w charakterze strony k. 312-316, zeznania świadków J. K. (1) k. 316-317, M. Ż. k. 317-318, zeznania świadka P. A. k. 318-322, zeznania świadka I. K. k. 322-325, zeznania świadka M. M. k. 325-326, zeznania świadka K. M. k. 361-362, zeznania świadka J. K. (2) k. 362, zeznania świadka K. P. k. 392-393

W dniu 31 maja 2019r. A. Ż. (1) złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Niesporne

Począwszy od 1 lipca 2019r. podwyższono wynagrodzenia zasadnicze pracowników (...) – (...) Centrum (...) w S.. W odniesieniu do pracowników niemedycznych, wzrost wynagrodzenia miał wynieść co najmniej 3,5% kwoty brutto stanowiącej wynagrodzenie zasadnicze pracownika z dnia wprowadzenia Z..

A. Ż. (1) otrzymała podwyżkę w wysokości 3,5 %. Niższe podwyżki otrzymały pielęgniarki (2,2% do 3%), specjalista ds. administracyjno-technicznych (3,3%), specjalista do spraw praktyk szkolnych (3,4%). Podwyżki na poziomie 3,5 %, poza powódką, otrzymali pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierownika działu rozliczeń i analiz statystycznych, kierownika działu specjalistycznych świadczeń zdrowotnych ambulatoryjnych, starszego referenta do spraw kadr i kontraktów, starszego inspektora ds. rozliczeń, kierownika działu organizacyjnego, kierownika działu organizacyjnego. Pozostali pracownicy otrzymali podwyżki na poziomie od 3,6 % do 25%, co było uzasadnione posiadaniem niższym wynagrodzeniem zasadniczym.

Dowód: Porozumienie w przedmiocie ustalenia Z. podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w (...) wraz z zestawieniem k. 402-402v., 404-407

Zgodnie z § 22 Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w (...), pracownikowi za zaangażowanie w realizację zadań komórki organizacyjnej oraz wysoką jakość pracy przysługuje prawo do premii uznaniowej. W ramach możliwości i posiadanych środków finansowych dyrektor (...) tworzy fundusz na premię uznaniową. Przyznanie i wysokość indywidualnej premii następuje na pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego, pozytywnie zaakceptowany przez dyrektora (...). Ostatecznego zatwierdzenia, przyznania wysokości kwot premii uznaniowej dokonuje dyrektor (...) z zachowaniem obiektywnej i sprawiedliwej oceny pracownika. Od decyzji nie przysługuje odwołanie.

W przypadku przyznania środków pieniężnych na premię kierownik danego działu dokonywał jej podziału poprzez ocenę jakości pracy podległych pracowników z uwzględnieniem frekwencji. Nieprzyznanie prawa do premii należało uzasadnić na piśmie.

Dowód: Regulamin wynagradzania obowiązujący od dnia 05.08.2019r. k. 49-54, przesłuchanie M. P. w charakterze strony k. 312-316, zeznania świadków: J. K. (1) k. 316-317, zeznania świadka P. A. k. 318-322, zeznania świadka E. L. k. 390-392

W sierpniu 2019r. A. Ż. (1), będąca w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, jako jedyna z działu księgowo - finansowego nie otrzymała premii za okres od kwietnia do sierpnia 2019r. O nieprzyznanie tejże premii zawniosowała przełożona I. K., mając na uwadze, iż A. Ż. (1) jest w okresie wypowiedzenia, w którym to korzysta z urlopu. Jej nieobecność przełożyła się na zwiększoną ilość obowiązków pozostałych pracowników działu księgowo-finansowego, przy jednoczesnych trudnościach ze znalezieniem nowego pracownika.

Gdyby nie okoliczność przebywania w okresie wypowiedzenia A. Ż. (1) otrzymałaby premię w wysokości 500 zł. Kwota ta, po uzyskaniu zgody dyrektor pozwanej i zwiększeniu puli środków na premie o 250 zł, została przyznana pozostałym pracownikom działu finansowo - księgowego. Otrzymały kwoty po 750 zł.

Dowód: zeznania świadka I. K. k. 322-325, zeznania świadka M. M. k. 325-326, zeznania świadka K. M. k. 361-362, zeznania świadka K. P. k. 392-393, wniosek premiowy k. 403

Sąd zważył, co następuje:

W niniejszej sprawie Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego. Żadna ze stron nie kwestionowała dowodów z dokumentów, a Sąd nie powziął wątpliwości co do ich autentyczności lub prawdziwości ich treści. Sąd dał również wiarę dowodowi z przesłuchania M. P. oraz zeznaniom świadków J. K. (1), M. Ż., P. A., M. M., K. M., J. K. (2), B. K. (1), E. L., K. P., D. F.. Podawane przez nich okoliczności były spójne i logiczne,

a także znajdowały potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Zeznania powódki uwzględniono jedynie w zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym. Pominięto dowód z uzupełniającego przesłuchania świadków K. K. i B. M. (1) zawnioskowanej przez stronę powodową na okoliczność zeznawania przez nie nieprawdy. Należy mieć na uwadze, iż materiał dowodowy, w tym zeznania świadków, podlegają ocenie przez Sąd, zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Niezadowolenie strony z treści złożonych przez świadków zeznań nie stanowi podstawy do uzupełniającego przesłuchania świadków. Nie jest dopuszczalna teza dowodowa taka jak ta zakreślona przez powódkę: „na okoliczność tego dlaczego świadkowie pomimo odebrania przyrzeczenia zeznali nieprawdę, że w zakładzie pracy nie rozmawiano o wynagrodzeniach z uwagi na podpisane klauzule zabraniające tego” jako teza zakładająca a priori, że tak faktycznie było i nie odnosząca się do faktów, lecz do oceny powódki prawdziwości zeznań świadków. Sąd nie doszukał się w zeznaniach świadków K. K. i B. M. (2) takich cech jakie przypisała im strona powodowa. Sam fakt, iż zeznali oni, że nie rozmawiali się o wynagrodzeniach i jednocześnie, że podpisali klauzulę, aby tego nie robić nie prowadzi do wniosku, że świadkowie zeznali nieprawdę.

Należy podkreślić, że znaczna część okoliczności faktycznych w zakresie wysokości wynagrodzeń i dodatków uzyskiwanych przez poszczególnych pracowników jak i przez samą powódkę nie były między stronami sporne. Spór sprowadzał się po pierwsze do oceny czy i w jakim zakresie doszło do zróżnicowania sytuacji płacowej powódki i czy taki stan rzeczy był uzasadniony obiektywnymi kryteriami.

Podstawę prawną roszczeń powódki stanowił przepis art. 18^{3d} k.p., zgodnie z którym pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Kwestie nierównego traktowania pracowników zostały uregulowane w rozdziale IIa Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 18^{3a} k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych powyżej. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wyżej wymienionych był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednie ma miejsce, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka podanych przyczyn, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007r., II PK 14/07, Lex nr 112134)

Zasada równości praw pracowników w stosunku pracy ma zastosowanie wtedy, gdy pracownicy "jednakowo" pełnią "takie same obowiązki". Oznacza to, że wymieniony przepis dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy albo pełnią inne obowiązki albo pełniąc takie same obowiązki - wypełniają je niejednakowo. Przyjmuje się, że zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11² k.p. zakłada bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy.

Zróznicowanie sytuacji pracowników nie jest także dyskryminacją wówczas, gdy zdecydowały o nim względy obiektywne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008r., II PK 116/07, Lex nr 121439). Nie można bowiem postawić zarzutu braku równego traktowania, gdy niejednakowe traktowanie jest uzasadnione obiektywnie. Takim obiektywnym czynnikiem przy przyjęciu do pracy może być np. rodzaj wykonywanej pracy lub warunki jej wykonywania. Równe traktowanie dotyczy zwłaszcza jednakowego wynagradzania za jednakową pracę. Elementem odróżniającym dyskryminację od nierównego traktowania jest więc różnicowanie na podstawie określonego kryterium uznanego za dyskryminujące.

Pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008r., II PK 27/08, Lex nr 121467). Przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Bywa on nazywany "odwróconym rozkładem ciężaru dowodu". Omawiany art. 18^{3b} § 1 zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Według Sądu Najwyższego (postanowienie z dnia 24 maja 2005r., II PK 33/05, Lex nr 184961) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. W przypadkach, gdy osoba występująca na drogę sądową uważa się za pokrzywdzonego na skutek niezastosowania wobec niego zasady równego traktowania i wykaże przed sądem lub innym właściwym organem, że zaistniały fakty, na podstawie których można przypuszczać, iż uprawdopodobniony został zarzut dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu, ciężar przeprowadzenia dowodu, że nie miało miejsca naruszenie zasady równego traktowania pracownika, spoczywa na pozwanym pracodawcy. Pracodawca może skutecznie obronić się przed zarzutem dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu podnosząc, że dysproporcje w warunkach zatrudnienia pracowników jednej kategorii są spowodowane obiektywnymi powodami. Mogą to być powody związane z pracownikiem lub interesem pracodawcy podlegającym ochronie prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006r., III PK 30/06, Lex nr 83522).

W niniejszym postępowaniu powódka upatrywała dyskryminowania przez pracodawcę z uwagi na staż pracy, brak przynależności i nieuczestniczenia w sieci nieformalnych powiązań towarzyskich stworzonej w zakładzie pracy przez niektórych pracowników i osoby decydujące o zasadach wynagradzania, braku przynależności do związków zawodowych oraz przebywania w okresie wypowiedzenia.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału doprowadziła Sąd do wniosku, że powódce nie udało się uprawdopodobnić, iż doszło do dyskryminacji ze względu na trzy pierwsze przesłanki (staż pracy, brak przynależności do nieformalnej grupy i brak przynależności do związków zawodowych).

Zgromadzony materiał dowodowy tak naprawdę nie dostarczył Sądowi żadnych informacji co do różnicy w wynagrodzeniu pracowników nowozatrudnionych (ich nazwisk, zajmowanych stanowisk, zakresu obowiązków i faktycznych stawek wynagrodzeń z okresu spornego) a warunkami zatrudnienia powódki. Wysoce ogólne twierdzenia powódki w tym zakresie nie zostały potwierdzone. Nie odnosiła się ona w swych twierdzeniach do żadnych konkretnych nazwisk, stanowisk. Wykazane jedynie zostało, iż pracodawca proponował wyższe stawki w ramach takich grup zawodowych jak medycy, pielęgniarki i informatycy, co było uzasadnione faktem iż osób o takim wykształceniu brakuje na rynku pracy. Nie ma natomiast dowodów, aby takie sytuacje miały miejsce w odniesieniu do stanowisk o charakterze administracyjno - finansowym. Ustalony stan faktyczny nie potwierdził również, aby w ramach pozwanego zakładu pracy funkcjonowała nieformalna grupa, która uzyskiwała – z nieuzasadnionych przyczyn – wyższe niż powódka wynagrodzenie. Żaden z przesłuchanych świadków nie potwierdził istnienia takowych zależności. Sama powódka, ponownie w sposób bardzo nieprecyzyjny, podawała, iż osobą decyzyjną w kwestii

wynagrodzeń była kadrowa E. L., a osoby będące z nią w dobrych relacjach uzyskiwały większe korzyści finansowe (w postaci wyższych stawek wynagrodzenia jak i innych świadczeń pieniężnych). Okoliczność ta nie została jednakże przez nią wykazana i nie stanowi wystarczającego dowodu stwierdzenie przez świadka J. K. (2), iż „E. L. to „szara eminencja””, bowiem świadek ten jednocześnie przyznał, iż nie ma wiedzy co do istnienia u pozwanego nieformalnej grupy interesów. E. L., z racji zajmowanego stanowiska głównej kadrowej, miała oczywiście pewien wpływ na wysokość wynagrodzeń w zakładzie pracy, jednakże żaden ze świadków nie wskazał, aby był to wpływ decydujący. Ostateczną decyzję w tej kwestii podejmowała bowiem dyrektor pozwanego i brak jest dowodów na uznanie, aby w swoich decyzjach kierowała się osobistymi sympatiami wobec określonych osób.

Powódka nie potrafiła w sposób jasny wyjaśnić, z jakiego względu – wobec powyżej określonych kryteriów dyskryminacji – porównania swojego wynagrodzenia dokonała wobec I. K. (zatrudnionej w okresie spornym w innym dziale, a następnie na stanowisku głównej księgowej), informatyków (bez wskazania ich nazwisk), B. K. (1) (specjalistki do spraw zarządzania jakością ISO) oraz D. F. (zastępcy działu techniczno-administracyjnego), przyznając, iż nie posiadała podobnych kwalifikacji ani obowiązków. Powódka nie uprawdopodobniła choćby, że praca, jaką wykonywała w okresie objętym żądaniem pozwu, była jednakową pracą lub pracą o jednakowej wartości, co pracownicy I. K., D. F., B. K. (2) czy informatycy. Ograniczając się do ogólnego określenia zajmowanych stanowisk jako „samodzielnych”, powódka nie wykazała z jakiego względu jej praca ma charakter porównywalny i winna być oceniana jednakowo bądź korzystniej. Nie czyni zadość temu uprawdopodobnieniu porównanie się do wszystkich pracowników posiadających niezależne stanowisko. Nie jest również wystarczające powołanie się na wewnętrzne przekonanie i samodzielne porównanie się do współpracowników, jak to czyniła powódka w swoich zeznaniach. Żaden z zeznających świadków nie wskazał, aby stanowisko zajmowane przez powódkę i zakres jej obowiązków było podobne (porównywalne) do stanowisk i obowiązków I. K., D. F., B. K. (2) czy informatyków. Podkreślenia wymaga, iż zróżnicowanie sytuacji pracowników nie jest także dyskryminacją wówczas, gdy zadecydowały o nim względy obiektywne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008r., II PK 116/07, Lex nr 121439). Nie można bowiem postawić zarzutu braku równego traktowania, gdy niejednakowe traktowanie jest uzasadnione obiektywnie. Takim obiektywnym czynnikiem przy przyjęciu do pracy może być np. rodzaj wykonywanej pracy lub warunki jej wykonywania. Równe traktowanie dotyczy zwłaszcza jednakowego wynagradzania za jednakową pracę. Elementem odróżniającym dyskryminację od nierównego traktowania jest więc różnicowanie na podstawie określonego kryterium uznanego za dyskryminujące.

Adekwatnym porównaniem, w kontekście przepisów dotyczących dyskryminacji, byłoby odniesienie wynagrodzenia powódki do pracowników zatrudnionych w okresie spornym w dziale finansowo-księgowym (z wyłączeniem zajmującej wyższe, zwierzchnicze stanowisko głównej księgowej). Analiza wysokości wynagrodzenia powódki oraz wynagrodzeń zatrudnionych w okresie spornym A. J., M. M., M. Ż. oraz K. M. prowadzi do wniosku, iż wynagrodzenie zasadnicze powódki było najwyższe. Jedynie w zakresie dodatku funkcyjnego (20%) było ono niższe niż dodatek uzyskiwany przez A. J. (25%) w czasie gdy ta zajmowała stanowisko zastępcy głównego księgowego zanim objęła je powódka. Należy jednak zauważyć, że ówczesnie obowiązujący regulamin wynagradzania nie przewidywał sztywniej stawki dodatku funkcyjnego dla tego stanowiska, lecz jego maksymalny poziom na 30%. Tak niewielka różnica w wysokości tego dodatku dla obu pań (powódka - 20 % i A. J. - 25%) w granicach określonej treścią regulaminu wynagradzania i do tego w różnych okresach sprawowania przez wyżej wymienione funkcji zastępcy głównego księgowego nie stanowi wcale o dyskryminacji. Pracodawca, w ramach prowadzonej polityki kadrowej, ma prawo do podejmowania tego typu decyzji bez konieczności szczegółowego uzasadniania dlaczego poziom dodatku dla kolejnej osoby na tym stanowisku określił nieco niżej. Sąd stoi na stanowisku, że uznanie ewentualnych niewielkich różnic w jednym z elementów wynagrodzenia pracowników za naruszenie zasady równego traktowania, prowadziłoby do sytuacji, w której de facto to sądy pracy, a nie pracodawcy ustalałyby siatkę płac, co jest niedopuszczalne. Tymczasem, sądy pracy nie mogą kształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa i w umowie o pracę. Tak też stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 kwietnia 2012r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i Sąd rozstrzygający tę sprawę pogląd ten podziela.

Podobnie rzecz się ma, jeżeli chodzi o wysokość wynagrodzenia zasadniczego powódki zaraz po objęciu funkcji zastępcy głównego księgowego. Wynagrodzenie powódki wynosiło wówczas 3000 zł, podczas gdy A. J. pod koniec pełnienia tej funkcji jedynie o 140 zł więcej, bo 3140 zł. Wynagrodzenie takie A. J. utrzymała także po pozbawieniu jej tej funkcji (nie wypłacano jej już wtedy jednak dodatku funkcyjnego), ale wiązało się to jedynie z brakiem możliwości dokonania przez pracodawcę zmiany w zakresie przyznanego wcześniej wynagrodzenia zasadniczego. A. J. objęta była bowiem ochroną trwałości stosunku pracy działaczy związkowych wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 2019.263 t.j.), zgodnie z którym pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1

- z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne.

W konsekwencji powyższej regulacji, pozwany pracodawca, bez zgody podjętej przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, nie mógł samodzielnie rozwiązać lub wypowiedzieć stosunku pracy wskazanym pracownikom, jak również wprowadzać do treści ich stosunku pracy modyfikacji w zakresie warunków pracy bądź płacy. Jak wykazano, pracodawca nie uzyskiwał zgody na podobne działania w stosunku do członków jednej z działających u niego organizacji związkowych – (...). Z ramienia tej właśnie organizacji, jako osoba chroniona, została wskazana A. J.. Ukształtowanie wynagrodzenia powódki nie miało więc charakteru dyskryminującego. Nie było to zależne od pracodawcy, a proponując powódce wynagrodzenie na stanowisku zastępcy głównego księgowego, pracodawca musiał kierować się posiadanymi aktualnie środkami na wynagrodzenia pracowników. Nadto zauważyć należy, iż w okresie spornym A. J. nie otrzymywała już dodatku funkcyjnego, a wynagrodzenie zasadnicze powódki wraz z otrzymywanym dodatkiem funkcyjnym było wyższe niż wynagrodzenie A. J., zaś od lipca 2017r. również samo wynagrodzenie zasadnicze powódki było wyższe niż wynagrodzenie zasadnicze A. J..

Co do następcy powódki na stanowisku zastępcy głównego księgowego, to należy wskazać, iż M. M. otrzymała wynagrodzenie zasadnicze jednakowe jak powódka, zaś dodatek funkcyjny został przyznany na poziomie 25%, co nie wynikało z przyczyn o charakterze dyskryminacyjnym, lecz z zapisów nowego Regulaminu wynagradzania, który wszedł w życie w dniu 5 sierpnia 2019r. Przewidywał on wysokość dodatku na stałym poziomie 25%, w miejsce dotychczasowej regulacji przewidującej jego wysokość do 30%.

Przywołane przez powódkę przesłanki dyskryminujące nie miały wpływu na wysokość przyznanej jej od lipca 2019r. podwyżki wynagrodzenia zasadniczego. Nadto analiza wysokości tychże podwyżek w poszczególnych grupach zawodowych wskazuje, iż spora grupa pracowników otrzymała podwyżki na poziomie niższym niż powódka. Nie można więc mówić w tym zakresie o dyskryminacji, skoro powódka otrzymała podwyżkę na minimalnym, gwarantowanym poziomie.

O ile więc postępowanie dowodowe nie wykazało dyskryminacji z uwagi na staż pracy, przynależność do związku zawodowego oraz brak przynależności do nieformalnej grupy, to wykazało, iż wobec powódki zastosowano dyskryminujące kryterium (przebywania w okresie złożonego wypowiedzenia) w zakresie przyznania premii. Na taką przyczynę wprost wskazała świadek I. K., podając, iż zawnioskowała o odebranie premii powódce, albowiem jej nieobecność (będąca następstwem korzystania z urlopu w okresie wypowiedzenia) negatywnie przełożyła się na pracę działu, skutkując zwiększoną ilością obowiązków w odniesieniu do pozostałych pracowników. Potwierdza to treść

wniosku premiowego. Mimo, iż premia dotyczyła okresu od kwietnia 2019r. do sierpnia 2019r. jedynym kryterium, jakie zastosowano wobec powódki było przebywanie przez nią w okresie wypowiedzenia.

Strona pozwana akcentowała, iż świadczenie premiowe było de facto nagrodą o charakterze uznaniowym. Spór sprowadzał się w pierwszej kolejności do oceny czy prawo do nagrody uznaniowej jako nieroszczeniowe ze swej istoty może być oceniane w kontekście przepisów o dyskryminacji.

Istotą premii uznaniowej (nagrody) jest jej wyjątkowość rozumiana jako wyraz uznania pracodawcy dla umiejętności pracownika, jego zasług, sumiennosci, wykonania trudnego zadania. Nagroda taka jest przyznawana sporadycznie i z jej istoty trudno tu mówić o periodiczności w jej przyznawaniu. Pracodawca nie ma możliwości bowiem przewidzieć w jaki sposób pracownik wykona swoje obowiązki i czy jego efekty będą miały dla niego szczególnie charakter. W niniejszym stanie faktycznym, według zapisów Regulaminu wynagradzania ma charakter uznaniowy. Nie oznacza to jednak, iż zasady, którymi kieruje się osoba decyzyjna co do jej przyznania bądź odmowy, mogą mieć charakter dowolny. Nagroda jest pieniężnym lub rzeczowym nieobowiązkowym świadczeniem przyznawanym pracownikowi przez pracodawcę (art. 105 k.p.). Stanowi instrument pozytywnego oddziaływania pracodawcy na zachowanie pracownika w procesie pracy. Nagroda ma charakter świadczenia uznaniowego. Nie jest to jednak świadczenie przyznawane na zasadzie zupełnie swobodnego uznania pracodawcy. Uznanie co do przyznania nagrody jest ograniczone przez spoczywający na pracodawcy obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.) oraz przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy: równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) oraz zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p. i art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.). Nagroda jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18^{3c} k.p., co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 k.p.), ponieważ wynagrodzenie, o którym mowa w tym przepisie, 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 (art. 18^{3c} § 2 k.p.).

W tej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 stycznia 2011r. II PK 169/10 (OSNP 2012/7-8/86, OSP 2012/12/115, LEX nr 1130823) wskazując, iż pracownik, co do zasady, nie ma roszczenia o nagrodę (jako świadczenia uznaniowego) z wyjątkiem dwóch sytuacji. Pierwsza z nich ma miejsce wówczas, gdy pracodawca wadliwie korzysta ze swojego uznania w odniesieniu do przyznania pracownikowi nagrody. W praktyce może to dotyczyć sytuacji, w której pracodawca przyznaje nagrody pewnej grupie pracowników, a jednego lub kilku z nich pomija bez rzeczowego uzasadnienia, chociaż pracowali tak samo (wydajnie, efektywnie, z odpowiednim zaangażowaniem, osiągając podobne wyniki) jak pozostali, którym nagrody przyznano. Pracownicy, którym nagrody nie przyznano, mogą jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykażą naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, czyli naruszenie przez pracodawcę art. 94 pkt 9 k.p., art. 11² i 11³ k.p., wreszcie art. 18^{3a}-18^{3c} k.p. Sam zaś art. 105 k.p. nie jest podstawą do nabycia przez pracownika prawa do nagrody. Druga sytuacja ma miejsce wtedy, gdy pracodawca przyznał już pracownikowi nagrodę, a następnie odmawia jej wypłaty. Pracownik ma wtedy roszczenie o nagrodę, a źródłem tego roszczenia jest oświadczenie woli pracodawcy tworzące prawo do nagrody po stronie pracownika. Sąd Najwyższy wyraźnie podkreślił, iż pomimo uznaniowego charakteru nagrody przepisy prawa pracy przewidują granice dowolności pracodawcy w zakresie warunków jej przyznawania. Pracodawca powinien stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.), a ponadto respektować zasady równego traktowania i niedyskryminacji w stosunkach pracy (art. 11² i 11³ k.p., art. 18^{3a} k.p., art. 94 pkt 2b k.p.). Naruszeniem tych zasad byłoby na przykład stosowanie przy przyznawaniu nagród kryteriów pozamerytorycznych (niezwiązanych ze świadczeniem pracy przez pracownika), np. względów rodzinnych, socjalnych, osobistych). W sprzeczności z powyższymi zasadami pozostaje wyróżnianie i nagradzanie pracowników, którzy na to w oczywisty sposób nie zasłużyli, albo pomijanie przy przyznawaniu nagród wyróżniających się pracowników, ze względu na ich płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także przewidywany okres trwania

zatrudnienia (zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony) albo wymiar czasu pracy (zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy). Uznanie pracodawcy w zakresie przyznawania nagród nie tworzy ani uprawnienia do stosowania dowolności, ani do nadużywania kompetencji, ani też do dyskryminowania dowolnie określonych osób czy ich grup (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1990r., I PR 170/90, Orzecznictwo Gospodarcze, 1991 nr 3, poz. 64, z komentarzem A. S.).

Powyższy pogląd, w pełni podzielany przez sąd orzekający, pozwala na dokonanie oceny co do zasadności roszczenia o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym do oceny czy nieprzyznanie powódce premii uznaniowej w sierpniu 2019r. oparte było o przesłanki obiektywne czy też dyskryminujące.

Niewątpliwie katalog przyczyn dyskryminacji zawarty w przepisie art. 18^{3a} k.p. jest katalogiem otwartym, a więc regulację tą można zastosować do pracowników w okresie wypowiedzenia. Intencją pracodawcy było bowiem objęcie ochroną pracowników, którzy znajdują się w nieco innej sytuacji pracowniczej z uwagi na chociażby rodzaj umowy czy wymiar czasu pracy. Różnicowanie pracowników z uwagi na pozostawanie bądź niepozostawanie w okresie wypowiedzenia jest przesłanką dyskryminującą, taką samą jak czas trwania umowy o pracę.

Sąd zauważył, że w rozpatrywanej sytuacji powódka w okresie, kiedy przyznawane były premie uznaniowe znajdowała się w okresie wypowiedzenia i ta okoliczność zadecydowała o pozbawieniu jej prawa do tego świadczenia. Taki stan rzeczy potwierdzili świadkowie podając, że nieświadczanie przez nią pracy przez dwa ostatnie tygodnie zatrudnienia zadecydowały o pozbawieniu jej prawa do premii. Jest to kryterium nieuzasadnione, oderwane od merytorycznych przesłanek związanych z pracą, nawet jeśli sama ta nagroda ma charakter uznaniowy. Tym bardziej, że nagroda dotyczy świadczenia pracy za okres od kwietnia do sierpnia 2019r.

W momencie odmowy powódka nadal pozostawała pracownikiem, jej zatrudnienie trwało. Bieg okresu wypowiedzenia nie stanowi w naszym ustawodawstwie okoliczności ograniczającej uprawnienia pracownice. W tej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 13 listopada 1990r. (I PR 352/90, OSP 1992/3/55), wskazując, iż „pracownikowi w okresie wypowiedzenia przysługują te same uprawnienia - łącznie z uprawnieniem do wynagrodzenia w określonej wysokości - co i innym pracownikom zakładu pracy.”. Różnicowanie sytuacji i praw pracowniczych ze względu na okres wypowiedzenia jest tak samo niewłaściwe i dyskryminujące jak ze względu na wskazaną w przepisie podstawę etatu czy rodzaj umowy. Pozostawanie w okresie wypowiedzenia można porównać do umowy na czas określony, bowiem w obu przypadkach termin zakończenia umowy jest znany i góry określony. Jak stwierdzono wyżej różnica w traktowaniu jest dyskryminacją, jeśli nie ma obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia. Z art. 18^{3b} § 1 k.p. in fine wynika, że o ile na pracowniku ciąży powinność wykazania nierównego traktowania, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia istnienia ewentualnego obiektywnego i rozsądnego wytłumaczenie tej sytuacji. Pozwany nie wykazał tego typu przesłanek. Materiał dowodowy wskazuje, iż działanie pracodawcy miało charakter celowy i świadomy.

Konsekwencją stwierdzenia dopuszczenia się przez pozwanego dyskryminacji względem powódki było zasądzenie na jej rzecz odszkodowania. Przepis art. 18^{3d} k.p. wprowadza jedynie minimalną jego wartość. Świadczenie to, podobnie jak 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). Porównując wartość utraconej premii uznaniowej (500 zł) i jednorazowy charakter naruszenia przez pracodawcę jako zasadne uznano przyznanie odszkodowania w wysokości odpowiadającej minimalnemu (na moment zamknięcia rozprawy) wynagrodzeniu za pracę tj. w kwocie 3010 zł uznając je za adekwatne do strat poniesionych wskutek dyskryminującego działania pracodawcy. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalona została na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2021r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022r. (Dz.U. 2021.1690).

W pozostałym zakresie żądanie odszkodowania oddalono.

Ustawowe odsetki zasądzono na podstawie art. 481 §1 k.c. w związku z art. 300 k.p. od dnia następnego po dniu doręczenia odpisu pozwu, przyjmując, iż od tego dnia strona pozwana pozostawała w opóźnieniu w spełnieniu roszczenia. Sąd miał bowiem na uwadze brzmienie art. 476 k.c., zgodnie z którym dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. Nie dotyczy to wypadku, gdy opóźnienie w spełnieniu świadczenia jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Od zaległych odsetek można żądać odsetek za opóźnienie dopiero od chwili wytoczenia o nie powództwa, chyba że po powstaniu zaległości strony zgodziły się na doliczenie zaległych odsetek do dłużnej sumy (art. 482 k.c.). Odszkodowanie z tytułu dyskryminacji nie ma charakteru zobowiązania terminowego. Nie zostało zaś wykazane, aby powódka, przed wytoczeniem niniejszego powództwa, kierowała do strony pozwanej wezwania do zapłaty w zakresie odszkodowania z tytułu dyskryminacji. Takim wezwaniem był dopiero pozew złożony w niniejszej sprawie, którego doręczenie stronie pozwanej nastąpiło z dniem 27 stycznia 2020r. w związku z powyższym, nie było więc podstaw do zasądzenia na rzecz powódki dochodzonej kwoty skapitalizowanych odsetek, jak również do naliczenia odsetek za opóźnienie od dnia 1 listopada 2019r. W konsekwencji powództwo w tej części oddalono.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu zostało wydane na podstawie art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Sąd miał na uwadze, iż powódka co do zasady wykazała dyskryminację płacową, której dopuścił się wobec niej pozwany pracodawca. Jednocześnie jej procentowa wygrana w niniejszym postępowaniu (uwzględniając dochodzoną kwotę 17.295,61 zł a kwotę zasądzoną 3010 zł) wyniosła 17%. Rozliczenie kosztów procesu na podstawie art. 98 k.p.c. z uwzględnieniem powyższej proporcji stanowiłoby nieproporcjonalne obciążenie powódki i nieuzasadnioną dolegliwość. Koszty te byłyby bowiem zbliżone do zasądzonych na jej rzecz odszkodowania.

W konsekwencji odstąpiono od obciążania powódki kosztami procesu.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie czwartym orzeczenia na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2021.2257 t.j.). Wpis od pozwu, od którego powódka była zwolniona z mocy ustawy wynosił 1000 zł (art. 13 ust.1 pkt 7 tejże ustawy), a zatem pozwanego należało obciążyć tym wpisem w 17 %, co dało kwotę 170 zł, którą nakazano pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie.

Orzeczenie w przedmiocie rygor natychmiastowej wykonalności zawarte w punkcie piątym wyroku znajduje oparcie w treści art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)