

Sygn. akt VI Pa 81/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 sierpnia 2023 roku

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Maciej Flinik

Sędzia Joanna Siupka – Mróz

Sędzia Karolina Chudzinska

po rozpoznaniu w dniu 24 sierpnia 2023 r. w Bydgoszczy

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko (...) w W.

o odszkodowanie, ustalenie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Bydgoszczy VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 maja 2023r.
sygn. akt VII P 341/22

1/ oddala apelację

2/ zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za II instancję

Sędzia Maciej Flinik

Sędzia Joanna Siupka – Mróz Sędzia Karolina Chudzinska

Sygn. akt VI Pa 81/23

UZASADNIENIE

Powódka M. B. wniosła pozew przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z (...) w W. domagając się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 11.376 zł za okres od 1 września 2019 r. do 31 sierpnia 2022 r. tytułem wyrównania wynagrodzenia na podstawie art. 11² k.p. w zw. z art. 18 §3, 18b, 18 c. k.p. w zw. z art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jako odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Nadto powódka domagała się ustalenia od dnia 1 września 2022 r. prawidłowej wysokości wynagrodzenia zasadniczego na kwotę 3.551 zł brutto od 1 września 2022 r. oraz zasądzenia na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że jest wieloletnim pracownikiem pozwanej spółki, świadcząc pracę w B. w (...) w (...), ul. (...). Jest zatrudniona na stanowisku ds. obsługi klienta, tak samo jak pracownik do którego się porównuje, tj. D. P.. Powódka wskazała, że jej wynagrodzenie zasadnicze w okresie objętym żądaniem pozwu wynosiło początkowo 2.987 zł, a od lipca 2022 r. 3.287 zł. Natomiast pozwana spółka (...) zatrudnionej na tym samym stanowisku

jak powódka i wykonującej te same czynności, wypłaca wynagrodzenie zasadnicze wyższe o ok. 316 zł. W ocenie powódki, powyższe jest przejawem nierównego traktowania pracowników w przedmiocie ich wynagrodzenia, a kwota przez nią dochodzona stanowi różnicę pomiędzy otrzymywanym wynagrodzeniem zasadniczym przez powódkę, a kwotą otrzymaną przez D. P. zatrudnioną na tożsamym stanowisku jak powódka, zaś jej wyliczenia mają charakter szacunkowy.

W odpowiedzi na pozew pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym z tytułu zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana przedstawiła okresy zatrudnienia i historię dotychczasowego wynagradzania powódki, kwestionując powództwo zarówno co do zasady, jak i wysokości. W pierwszej kolejności podniosła zarzut przedawnienia części roszczeń powódki, tj. w zakresie od 1 września 2019 r. do 20 września 2019 r. Opisał także w jaki sposób przebiegało zatrudnienie i kształtowało się wynagrodzenie powódki oraz porównywanego pracownika D. P., konstatując że wszelkie zmiany umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia powódki i porównywanego pracownika oparte były o posiadane kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz odpowiadały wewnętrznym uregulowaniem dotyczącym kształtowania wynagrodzeń u pozwanego. Wyjaśnił przy tym, że w pozwanej spółce i jej poprzednika prawnego warunki wynagradzania i przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą ustalały i ustalają układy zbiorowe pracy, zawarte zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Podał również, że porównywany pracownik D. P. z dniem 28 września 2022 r. w drodze porozumienia stron rozwiązała umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę.

Pismem z dnia 13 marca 2023 r. powódka dokonała modyfikacji powództwa w zakresie ustalenia prawidłowej wysokości wynagrodzenia wnosząc o ustalenie od dnia 1 września 2022 r. do 30 listopada 2022 r. wynagrodzenia zasadniczego powódki w kwocie 3551 zł brutto oraz od 1 grudnia 2022 r. w kwocie 4001 zł brutto, podnosząc że w tym zakresie porównuje się do innego pracownika pozwanego D. W. (1). Jednocześnie podtrzymał roszczenie o zasądzenie odszkodowania w kwocie 10.712,90 zł cofając w pozostałym zakresie powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia (k. 161).

Z kolei pismem z dnia 25 kwietnia 2023 r. powódka dokonała kolejnej modyfikacji powództwa wnosząc o ustalenie od dnia 1 grudnia 2022 r. wynagrodzenia zasadniczego powódki w kwocie 3.926 zł brutto (k. 180).

Wyrokiem z dnia 18 maja 2023r. sygn. akt VII P 341/22 Sąd Rejonowy w Bydgoszczy:

1/ zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 10.712,90 (dziesięć tysięcy siedemset dwanaście 90/100) zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu w okresie od 1 września 2019r. do 31 sierpnia 2022r.;

2/ustalił, że wynagrodzenia zasadnicze powódki w okresie od 1 września 2022 r. do 30 listopada 2022 r. wynosi kwotę 3.476 (trzy tysiące czterysta siedemdziesiąt sześć) złotych, a począwszy od 1 grudnia 2022 r. wynosi kwotę 3.926 (trzy tysiące dziewięćset dwadzieścia sześć) złotych;

3/w pozostałym zakresie postępowanie umarzył;

4/zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.700 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, za czas od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty;

5/ nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 750 (siedemset pięćdziesiąt) złotych tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka M. B. została zatrudniona u poprzednika prawnego (...)od dnia 21 kwietnia 1997 r. na stanowisku asystenta w (...) (dalej w skrócie (...)), na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, w połowie wymiaru czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 280 zł. Następnie powódka świadczył pracę na rzecz pozwanej spółki na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę na czas określony na tym samym stanowisku. Od dnia 1 sierpnia 2009 r. powódka wykonywała dotychczasowe obowiązki w pełnym wymiarze

czasu pracy, na podstawie umowy pracę zawartą na czas nieokreślony, świadcząc pracę kolejno w (...) (...), (...) (...), a od dnia 1 kwietnia 2014 r. została skierowana do pracy w (...) (...) – filii tego (...) przy ul. (...). Od dnia 1 stycznia 2016 r. na podstawie porozumienia stron zmieniona została nazwa stanowiska pracy powódki określając je jako stanowisko ds. obsługi klienta. Z upływem lat wynagrodzenie zasadnicze powódki było systematycznie podwyższane, przede wszystkim w oparciu o uzgodnienia z partnerami społecznymi. Kolejnym aneksem do umowy zawartym przez strony w dniu 13 grudnia 2017 r., począwszy od dnia 1 października 2017 r., podwyższono powódce wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 2.815 zł i następnie od dnia 1 czerwca 2018 r. do kwoty 2.987 zł. Od dnia 25 marca 2021 r. do 19 maja 2021 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim. Z kolei na podstawie porozumienia z dnia 17 grudnia 2021 r., począwszy od dnia 1 stycznia 2022 r., powódce podwyższono wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 3.237 zł, a od dnia 1 lipca 2022 r. do kwoty 3.287 zł. Od dnia 1 grudnia 2022 r. u pozwanego doszło do systemowych podwyżek płac, wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 450 zł, którą objęci zostali także pracownicy zatrudnieni na stanowisku ds. obsługi klienta. Wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowisku ds. obsługi klienta w urzędach pocztowych mają ten sam zakres czynności i zasadniczo mogą wykonywać te same obowiązki. Pracownicy ds. obsługi klienta zajmowali się zasadniczo wszystkimi czynnościami związanymi ze sprzedażą produktów i usług świadczonych przez urzędy pocztowe, w tym obsługą klientów przy okienku. Wcześniej do zajmowania tego stanowiska (wówczas oznaczonego jako: asystent) wymagane było ukończenie kursu asystenckiego, co nie jest obecnie wymogiem. Od kwietnia 2014 r. powódka pracowała na zmianę (poranną i popołudniową) z innym pracownikiem ds. obsługi klienta D. P. świadcząc pracę w (...) (...) – filii tego (...) przy ul. (...), wykonując tożsame obowiązki, także zlecone przez przełożonego Naczelnika (...) (...). W razie nieobecności pracownika do pracy w ww. Filii przychodził inny pracownik ds. obsługi klienta świadczący na co dzień pracę w (...) (...) przy ul. (...). D. P. w 1999 r. ukończyła organizowany przez pracodawcę kurs kierowniczo-kontrolerski, który nie był wymagany dla zatrudnionych na stanowisku asystenta. Z dniem 28 września 2022 r. w drodze porozumienia stron D. P. rozwiązała umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę. Różnica w wynagrodzeniu powódki, pomiędzy wynagrodzeniem faktycznie przez nią otrzymywanym a hipotetycznym, które należałoby się jej przy założeniu, że w okresie od 1 września 2019 r. do 31 sierpnia 2022 r. wysokość jego wynagrodzenia zasadniczego byłaby tożsama w każdym miesiącu pracy, z wysokością wynagrodzenia zasadniczego D. P. wynosiła 10.712,90 zł. Zakres czynności pracowników ds. obsługi klienta w (...) (...) i filii tego (...) był taki sam, z tym że w Urzędzie świadczone były także usługi kantorowe, do obsługi których powódka nie miała uprawnień. Z kolei w związku ze zdaniem w 2014 r. egzaminem państwowym z zakresu czynności agencyjnych, zajmowała się także obowiązkami związanymi ze sprzedażą produktów ubezpieczeniowych, otrzymując z tego tytułu wynagrodzenie prowizyjne. W (...) B. (...) od marca 2021 r. pracę na stanowisku ds. obsługi klienta świadczyła także D. W. (1), która wcześniej 3 lata pracowała na tym stanowisku w U. B. nr (...) Na polecenie Naczelnika (...) w okresie przejściowym od października do grudnia 2022 r., poza czynnościami w zakresie obsługi klienta, wykonywała także czynności kontrolerskie, bez zmiany stanowiska pracy i bez zmiany wynagrodzenia zasadniczego, przy czym w związku z tymi dodatkowymi obowiązkami otrzymywała doraźnie od Naczelnika dodatkowe środki pochodzące z oszczędności poczynionych w funduszu chorobowy. Wynagrodzenie zasadnicze D. W. (1) na stanowisku ds. obsługi klienta począwszy od dnia 1 lipca 2022 r. wynosiło 3.476 zł, a od dnia 1 grudnia 2022 r. 3.926 zł. Aktualnie D. W. (1) zmanila stanowisko i jest Naczelnikiem (...) (...). Do pracy powódki, D. P. czy D. W. (1) pracodawca nie miał zastrzeżeń. Wynagrodzenie zasadnicze powódki oraz D. P. czy D. W. (1), jako pracowników ds. obsługi klienta, nie było uzależnione od ilości i jakości pracy świadczonej pracy, ani zakładowego stażu pracy, czy posiadanych kwalifikacji.

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie przedłożonych w sprawie dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności strony nie kwestionowały w toku procesu, a także na podstawie zeznań świadków: D. P., M. G., V. T., Z. J. (1), D. W. (1), K. L., którym Sąd zasadniczo dał wiarę w całości, albowiem były one jasne, spójne i logiczne, a nadto wzajemnie się uzupełniały i korelowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy. Z tych samych przyczyn Sąd za wiarygodny uznał dowód z przesłuchania stron z ograniczeniem do przesłuchania powódki M. B.. Podkreślenia wymaga, iż stan faktyczny sprawy był w dużej mierze bezsporny pomiędzy stronami, zwłaszcza w zakresie wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez powódkę, jak i porównywanych pracowników pozwanej spółki. Powódka swoje roszczenie oparł o art. 11² w zw. z art. 18 § 3, 18^b, 18^c Kodeksu pracy w związku z naruszeniem

zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Pozwana spółka zakwestionowała roszczenie powódki, co do zasady jak i co do wysokości.

Przechodząc do kwestii zasadniczej Sąd Rejonowy wskazał, iż wyrażona w art. 11² k.p. wola ustawodawcy określa zasadę równości pracowników. Zgodnie z tym przepisem pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Zasada ta znajduje rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie 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 pobudkami. Stosownie do art. 18^{3c} k.p., pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1); wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (§ 2); pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3). Zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem sądowym w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008, Nr 7–8, poz. 98). Jednakże pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia równego traktowania w zakresie wynagrodzenia (art. 18^{3d} k.p.) powinien wykazać, że wykonywał pracę jednakową lub jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (art. 18^{3c} k.p.) (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007, Nr 13–14, poz. 193). Obowiązek równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) jest niewątpliwie obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie może, więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. W judykaturze wywodzi się, że naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki, wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015/9/85). Kwestia konieczności stosowania w sprawach o odszkodowanie dotyczące nierównego traktowania w wynagradzaniu za pracę art. 471 k.c. z związku z art. 300 k.p. jest obecnie ugruntowana w orzecnictwie Sądu Najwyższego, w tym także w sprawach przeciwko pozwanej spółce (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2015 r., II PK 39/15, LEX nr 2021948; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, Lex nr 2019532). W ocenie Sądu, na gruncie faktycznym niniejszej sprawy powódka wykazała, że w jej przypadku doszło do naruszenia zasady równego traktowania. Pracownicy zatrudnieni na stanowisku ds. obsługi klienta mieli zasadniczo ten sam zakres obowiązków wynikający ze stosunku pracy. Wszyscy oni mają podobne kwalifikacje i byli w stanie wykonywać czynności wchodzące w zakres obowiązków na tym stanowisku, przy czym

do zajmowania ww. stanowiska nie są wymagane przez pracodawcę szczególne kwalifikacje (skądinąd zarówno powódka jak i porównywani pracownicy mieli ukończony kurs asystencki, który od zmiany nazwy tego stanowiska pracy nie był wymagany) . Zwrócić uwagę należy na to, iż powódka i porównywany pracownik D. P. zamiennie wykonywali te same obowiązki na stanowisku asystenta, a następnie na tożsamym stanowisku ds. obsługi klienta (na dwóch zmianach), co uzasadnia przyjęcie, że świadczyli pracę jednakową, do której nie było zastrzeżeń. Z kolei pozwany pracodawca nie wykazał, aby dysproporcja między wynagrodzeniem powódki, a wynagrodzeniem D. P. była uzasadniona zakresem ich obowiązków, odpowiedzialności, faktycznie wykonywaną pracą, jej jakością i wartością, bądź też posiadani kwalifikacjami czy stażem pracy. Wobec powyższego, to powódka wykazała, że wykonywała pracę jednakowej wartości, takiego samego rodzaju i jakości jak porównywana z nią D. P., która pobierała w spornym okresie wyższe wynagrodzenie zasadnicze, a pracodawca nie wykazał obiektywnych kryteriów takiego różnicowania. Wysokość zasądanego odszkodowania Sąd ustalił biorąc pod uwagę różnicę między wynagrodzeniem powódki a wynagrodzeniem D. P. wykonującej pracę o jednakowej wartości. Kwota ta została wyliczona przez pozwaną spółkę i wskazana przez nią w odpowiedzi na pozew. Z kolei strona powodowa nie kwestionowała powyższego wyliczenia, a tym samym okoliczności te stały się w ten sposób bezsporne. W myśl art. 471 k.c. (stosowanym w sprawie w związku z art. 300 k.p.), dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W niniejszej sprawie zachowania pozwanego pracodawcy wypełniały wszelkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej. Odszkodowanie za niewykonanie umowy dochodzone na podstawie art. 471 k.c. jest świadczeniem mającym powetować szkodę spowodowaną niewłaściwym działaniem lub zaniechaniem dłużnika. Jest to roszczenie o innym charakterze niż roszczenie o wykonanie umowy. Ma ono na celu wyrównanie uszczerbku wywołanego nieprawidłowym zachowaniem kontrahenta, a nie wymuszanie na nim zobowiązania zgodnie z treścią umowy. Pamiętać przy tym trzeba, iż nawet wtedy, gdy wierzyciel uzyska należne mu świadczenie, ale stanie to się w innym niż umówiony termin, zwykle nie prowadzi to wtedy do pełnego zaspokojenia wierzyciela. Odpowiedzialność dłużnika z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania podlega na gruncie prawa polskiego reżimowi odpowiedzialności kontraktowej. Obejmuje on wszelkie zobowiązania, zarówno te nazwane, jak i nienazwane, bez względu na źródło powstania zobowiązania, chyba, że przepisy szczególne zawierają wyłączenia. Odpowiedzialność kontraktowa dłużnika powstaje, jeżeli spełnione zostaną następujące przesłanki:

- 1) szkoda wierzyciela w postaci uszczerbku majątkowego;
- 2) szkoda musi być spowodowana niewykonaniem lub nienależyte wykonanym zobowiązaniem przez dłużnika;
- 3) związek przyczynowy między faktem nienależytego wykonania lub niewykonania zobowiązania a poniesioną szkodą.

Wszystkie te trzy przesłanki zdaniem Sądu zostały w sprawie spełnione. Powódka niewątpliwie doznała uszczerbku w swym majątku na skutek wypłacania jej wynagrodzenia niższego, niż winna była otrzymywać przy zachowaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Szkada została spowodowana nienależytym wykonaniem łączącej strony umowy o pracę, gdyż wobec powódki, przy ustalaniu jej wynagrodzenia za pracę, nie uwzględniano reguły określonej w art. 11² k.p. Pomiedzy niedozwolonym zachowaniem spółki a szkodą zachodzi niewątpliwy związek przyczynowo-skutkowy, albowiem w razie zgodnego z prawem i zasadami prawa pracy działania pracodawcy nie doszłoby do uszczerbku w majątku pracownika. Istotne, iż w art. 471 k.c. zawarte jest domniemanie, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania nastąpiło wskutek okoliczności, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność (tak Z. Gawlik [w:] Kodeks cywilny).

Komentarz pod red. A. Kidyby. Tom III. Zobowiązania – część ogólna, Lex 2014, kom. do art. 471; W. Popiołek [w:] Kodeks cywilny. Komentarz, 2011, s. 48; wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 27 marca 2013 r., I ACA 35/13, LEX nr 1307395). Zgodnie z przepisem art. 361 § 2 k.c. odszkodowanie obejmuje straty jakie poszkodowany poniósł (*damnum emergens*), oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (*lucrum cessans*). Odszkodowanie należy się w granicach normalnego (adekwatnego) związku przyczynowego. Odszkodowanie ma więc na celu wyrównanie szkody i nie może być wyższe od szkody, a może być jedynie od niej niższe, jeśli

wynika to z ustawy lub umowy. Szkada musi wynikać ze zdarzenia, z którym ustawa łączy obowiązek jej naprawienia i stanowi samodzielną, konieczną przesłankę odszkodowania. Szkodą natomiast jest każdy uszczerbek majątkowy, który następuje w majątku poszkodowanego wbrew jego woli wynikły z bezprawnego działania lub zaniechania, a więc szkoda na mieniu (szkoda majątkowa). Szkodą jest też szkoda na osobie powodująca obowiązek zadośćuczynienia pieniężnego. W niniejszej sprawie roszczenia powódki obejmowały jedynie odszkodowanie za uszczerbek majątkowy, jaki poniósł on na skutek nieuprawnionego różnicowania wynagrodzenia za pracę przez pracodawcę. Tak więc należało zasądzić na rzecz powódki odszkodowanie stanowiące rzeczywistą szkodę majątkową tj. różnicę wynagrodzenia za sporny okres z pominięciem okresu kiedy korzystała z urlopu macierzyńskiego od 25 marca do 19 maja 2021r. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 112/12, M.P.Pr. 2013/4/197). Na koniec sąd zauważył, że nie zasługiwał na uwzględnienie podniesiony przez pozwanego zarzut częściowego przedawnienia roszczenia (od 1 do 20 września 2020 r.) na podstawie art. 291 § 1 kp, skoro żądanie zawarte w pozwie złożonym w dniu 21 września 2022 r. dotyczyło wynagrodzenia, którego płatność, a zatem i wymagalność całego roszczenia odszkodowawczego w tym zakresie, przypadała nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego, tj. do dnia 10 października 2020 r. (por. art. 85 § 2 kp).

W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał za uzasadnione roszczenia powódki o odszkodowanie, na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i wobec tego zasądził od (...) z siedzibą w W. na rzecz powódki kwotę 10.712,90 zł (punkt 1 wyroku) tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

Ponadto powódka na podstawie art. 189 k.p.c. domagała się ustalenia od 1 września 2022 r. do 30 listopada 2022 r. prawidłowej wysokości wynagrodzenia zasadniczego na kwotę 3.551 zł brutto oraz od 1 grudnia 2022 r. kwotę 3.926 zł brutto. Wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 18 § 3 k.p. postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. W razie naruszenia zasady równego traktowania sąd ustala wynagrodzenie na wymaganym poziomie i konsekwentnie kształtuje je na przyszłość. Jeśli określone postanowienie umowy staje się nieważne (art. 18 § 3 k.p.), to sąd pracy powinien ustalić właściwe wynagrodzenie także na przyszłość. Nie wystarczy, że pracodawca przyzna pracownikowi kolejną (wyższą) stawkę zaszeregowania z zakładowego prawa płacowego, gdy nadal będzie niższa niż właściwa na podstawie art. 11² k.p., art. 78 § 1 k.p. i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok SN z 13.09.2018 r., II PK 135/17, LEX nr 2558680).

Podkreślić przy tym należy, że Sąd stwierdził stan naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu poczynszy od 1 września 2019 r. aż do 31 sierpnia 2022r. (w związku z pozwem wniesionym do Sądu w dniu 21 września 2022 r.), a zatem według stanu wynikający z tej ostatniej daty – 31 sierpnia 2022 r. - Sąd stwierdził nieważność ustalenia zawartego w umowie o pracę w zakresie wynagrodzenia zasadniczego powódki i jedynie poszukiwał odpowiednich postanowień niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Na marginesie Sąd nadmienia, że wobec powyższej konstatacji aktualnym mogło pozostawać porównanie w zakresie tego roszczenia także wobec pracownika D. P. (z uwzględnieniem późniejszej „systemowej podwyżki” o 450 zł) . Jednakże w tym zakresie strona powodowa porównywała się do innego pracownika zatrudnionego na stanowisku ds. obsługi klienta, tj. D. W. (1), gdyż D. P. z dniem 28 września 2022 r. przeszła na emeryturę. Mając to na względzie Sąd uznał, że również D. W. (1) zasadniczo w spornym okresie wykonywała prace jednakowej wartości, takiego samego rodzaju i jakości jak powódka. Zauważyć przy tym należy, że w istocie D. P., już od kilku lat przed dniem 31 sierpnia 2022 r. zajmowała stanowisko ds. obsługi klienta, wykonując te same obowiązki i czynności co powódka. Co więcej w tym okresie każdy pracownik zatrudniony na tym stanowisku mógł z polecenia Naczelnika (...) wykonywać czynności kontrolerskie. Zresztą D. P. pracę związaną z czynnościami kontrolerskimi świadczyła doraźnie, krótko i nadal wykonując w połowie czasu pracy swoje dotychczasowe obowiązki pracownika ds. obsługi klienta. Z związku z tymi dodatkowymi czynnościami nie uległ zmianie jej powierzony na stałe zakres obowiązków, stanowisko pracy, czy wynagrodzenie zasadnicze (otrzymywała natomiast z tego tytułu dodatkowe, doraźne świadczenie od Naczelnika). Z całą pewnością z tego względu jej wynagrodzenie zasadnicze nie było różnicowane w stosunku do powódki. Faktycznie wynagrodzenie

zasadnicze D. W. (1) było wyższe niż w przypadku powódki, gdyż wiele lat wcześniej pracowała u pozwanego w (...) Ośrodku (...) i zmieniając stanowisku pracy pozostała przy ówczesnym wyższym wynagrodzeniu (pracodawca nie wypowiedział wówczas doczasowych warunków pracy i płacy pracownikowi). Innymi słowy także i w zakresie tego żądania powódka wykazała, że wykonywała pracę jednakowej wartości, takiego samego rodzaju i jakości jak porównywana z nią D. W. (1), która pobierała w spornym okresie wyższe wynagrodzenie zasadnicze, a pracodawca nie wykazał obiektywnych kryteriów takiego różnicowania.

Biorąc pod uwagę przedstawione wyżej okoliczności oraz rozważania prawne w zakresie naruszonych przez pozwanego zasad równego traktowania, Sąd ustalił, iż powódce z tytułu zatrudnienia w pozwanej spółce przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.476 zł w okresie od 1 września 2022 r. do 30 listopada 2022 r. oraz w wysokości 3.926 zł od 1 grudnia 2022 r., co odpowiada wynagrodzeniu zasadniczemu D. W. (2) (punkt 2 wyroku).

Powódka w pozostałej części swoich pierwotnych żądań cofnęła powództwo wraz ze zrzeczeniem się roszczenia i wobec tego Sąd na podstawie art. 355 k.p.c. w zw. z art. 469 k.p.c. umorzył postępowanie w tym zakresie, o czym orzeczono w punkcie 3 wyroku.

O kosztach procesu orzeczono z kolei w punkcie 4 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c., w którym została wyrażona zasada odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z treścią tego przepisu strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powódka wygrał przedmiotową sprawę w całości, a na koszty procesu, które poniósł składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie pełnomocnika. Wysokość przyznanych powódce kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych zmienionego rozporządzeniem z dnia 3 października 2016 r. zasądzając na rzecz powódki kwotę 2700,00 zł (§9 ust 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5).

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 5 wyroku na podstawie art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2018 r., poz. 300 ze zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 98 k.p.c. Powódka jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało w całości uwzględnione, a zatem w tej sytuacji kosztami nieuiszczonej opłaty od pozwu obciążono pozwaną. Wymiar opłaty Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 ust 1 pkt 6 powołanej ustawy o kosztach sądowych, który stanowi, iż w sprawach o prawa majątkowe pobiera się od pisma opłatę stałą ustaloną według wartości przedmiotu sporu lub wartości przedmiotu zaskarżenia wynoszącej ponad 10 000 złotych do 15 000 złotych - w kwocie 750 złotych.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana zarzucając wyrokowi :

I/Przepisów procesowych tj.:

art. 233 § 1 K.p.c. przez przekroczenie wyrażonej w nim zasady swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w błędnej ocenie materiału dowodowego kolidującej z regułami logicznego rozumowania i z zasadami doświadczenia życiowego, które to uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy i wskazują na następujące fakty ustalone przez sąd niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy lub istotne dla rozstrzygnięcia fakty nieustalone przez Sąd I instancji, polegające na: błędnym ustaleniu przez Sąd, że „wynagrodzenie zasadnicze powódki oraz D. P. czy D. W. (1) jako pracowników ds. obsługi klienta, nie było uzależnione od ilości i jakości świadczonej pracy, ani zakładowego stażu pracy, czy posiadanych kwalifikacji.”, co dalej doprowadziło Sąd do błędnego stwierdzenia, iż „pracodawca nie wykazał aby dysproporcja między wynagrodzeniem powódki, a wynagrodzeniem D. P. była uzasadniona zakresem obowiązków, odpowiedzialności, faktycznie wykonywaną pracą, jej jakością i wartością, bądź też posiadanymi kwalifikacjami czy stażem pracy.” i dalej wywodząc niejako a contrario, przyjął że „ Wobec powyższego, to powódka wykazała, że wykonywała pracę jednakową wartości, takiego samego rodzaju i jakości jak porównywana z nią D. P.” - gdy z przedstawionych przez pozwanego dowodów w postaci dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, pozwany wykazał jednoznacznie, skąd wynika różnica pomiędzy wynagrodzeniem powódki i porównywanego pracownika, wskazując na posiadanie wyższych

kwalfikacji przez porównywanego pracownika w postaci ukończenia kursu kierowniczo - kontrolerskiego, zajmowania przez porównywanego pracownika przez długi okres stanowisk kierowniczych tj. kierownika zmiany i kontrolera, w okresie od 1999r. do 2009 r., co oznacza że, porównywany pracownik dysponował większym doświadczeniem zawodowym i praktyką zawodową aniżeli powódka, co w pełni uzasadniało zróżnicowanie wynagrodzenia powódki i porównywanego pracownika zarówno w chwili zatrudnienia powódki na stanowisku asystenta, co miało miejsce w roku 1999r., w którym to momencie porównywany pracownik już pracował u pozwanego od lat 14 i utrzymania tego zróżnicowania w okresie spornym wskazanym przez powódkę, choć był to w przypadku porównywanego pracownika okres przedemerytalny, bowiem porównywany pracownik nadal wykonywał bardziej wartościową dla pozwanego pracę, korzystając z nabytego doświadczenia zawodowego, a co wyraża się w większej ilości wykonanych operacji pocztowych przez porównywanego pracownika, który w okresie spornym wykonał 21.046 operacji pocztowych, a powódka jedynie 19.607 operacji, co dotyczy również nieprawidłowego przyjęcia przez Sąd, że powódce należy się wynagrodzenie w wysokości uzyskiwanej przez D. W. (1) pomimo że pozwany wykazał w sposób szczegółowy również karierę zawodową tego pracownika znacząco różniącą się od kariery zawodowej powódki, wykonującej wyłącznie czynności asystenta, a następnie czynności na stanowisku ds. obsługi klientów, identyczne do czynności asystenta, gdy natomiast D. W. (1), zajmowała u pozwanego różne stanowiska pracy w tym w różnych jednostkach pozwanego, gdzie mając na uwadze jej kwalifikacje, zaangażowanie w pracy, doświadczenie zawodowe, wypracowała indywidualne wynagrodzenie właściwe tylko jej osiągnięciom w pracy i nie mające nic wspólnego z pracą wykonywaną przez powódkę, co wykluczało przyjęcie iż powódce należy się wynagrodzenie w tożsamej wysokości;

pominięcie w ustaleniach istotnego dla rozstrzygnięcia faktu, że porównywany pracownik D. P. została zatrudniona u pozwanego w roku 1983r. a powódka dopiero w 21 kwietnia 1997 roku., co w pełni uzasadniało zróżnicowanie wynagrodzenia pomiędzy pracownikiem zatrudnionym już od 14 lat u pozwanego a pracownikiem nowozatrudnionym bez żadnego doświadczenia zawodowego i praktyki oraz faktu że zatrudniona wówczas powódka na 0,5 etatu otrzymała wynagrodzenie w wysokości 280 zł czyli w przeliczeniu na pełen etat 560 zł a porównywany pracownik otrzymał wówczas kwotę 740 zł na pełen etat, a tym samym różnica w wynagrodzeniu w wysokości 180 zł była w pełni zasadna bowiem wynikała z obiektywnych kryteriów jakimi są nabyte wcześniej doświadczenie zawodowe i praktykę przez porównywanego pracownika i co w pełni uzasadniało utrzymanie zróżnicowania wynagrodzenia w późniejszych latach; pominięcie w ustaleniach istotnego dla rozstrzygnięcia, faktu, że porównywany pracownik D. P. w okresie od 10.05.1999r. do 31.10 2009 roku czyli przez okres ponad 10 lat zajmowała u pozwanego stanowiska kierownicze a mianowicie stanowisko - kierownika zmiany, bądź kontrolera, a następnie ponownie od 01.11.2009 roku porównywany pracownik został zatrudniony na pełen etat na stanowisku asystenta z wynagrodzeniem w wysokości 2070 zł a powódka zatrudniona wyłącznie na stanowisku asystenta od początku zatrudnienia a w tym okresie w wymiarze 0,75 etatu w kwocie 1310,00 zł, co w przeliczeniu na pełen etat dawało kwotę 1746,66 zł, a zatem różnica w wynagrodzeniu powódki i porównywanego pracownika wynosiła wówczas 323,34 zł na stanowisku asystenta i była w pełni uzasadniona bowiem wynikała z obiektywnych kryteriów jakimi są nabyte wcześniej doświadczenie zawodowe i praktykę zawodową przez porównywanego pracownika i co w pełni uzasadniało utrzymanie zróżnicowania wynagrodzenia w późniejszych latach.

pominięcie w ustaleniach istotnego dla rozstrzygnięcia faktu, że ilość pracy, powódki była znacząco mniejsza od ilości pracy porównywanego pracownika, bowiem w okresie spornym powódka wykonała jedynie 19.607 operacji pocztowych a porównywany pracownik aż 21.046 operacji pocztowych, pomimo że pracowała w wieku przedemerytalnym w tym okresie, co dowodzi jednoznacznie wbrew twierdzeniu Sądu, że wartość pracy powódki i porównywanego pracownika nie była taka sama, co wykluczało przyjęcie, iż powódka i porównywany pracownik wykonywał identyczną pracę, za którą powódce powinno przysługiwać takie same wynagrodzenie zasadnicze, oraz wskazuje na to, że doświadczenie zawodowe i praktyka zawodowa jest istotnym kryterium, które nie tylko pozwala różnicować wynagrodzenia ale jednocześnie w niniejszej sprawie wskazuje na rzeczywiste jego działanie poprzez uzyskiwanie przez pracownika z większym doświadczeniem zawodowym o wiele lepszych wyników w pracy od powódki mającej mniejsze doświadczenie zawodowe;

pominięcie w ustaleniach istotnych dla rozstrzygnięcia faktów, że zarówno ZUZP z 2010 r. w art. 5 ust. 4 i art. 12 ust.2, jak i ZUZP z 2015r. w art. 5 ust. 4 i art. 13 ust. 2 zawiera wskazanie obiektywnych kryteriów, według których ustalane są indywidualne wynagrodzenia pracowników w trakcie ich zatrudnienia takie jak rodzaj świadczonej pracy, kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, ilość i jakość wykonywanej pracy, praktyka i doświadczenie zawodowe a tym samym bezzasadne uznanie, że ukształtowana pomiędzy powódką i porównywanym pracownikiem różnica w wynagrodzeniu zasadniczym, od początku jej zatrudnienia, nie miała podstaw w obiektywnych kryteriach stosowanych przez pozwanego;

błędnej oceny zasadności roszczenia powódki o ustalenie od września 2022r. do 30.11.2022r. prawidłowej wysokości wynagrodzenia zasadniczego na kwotę 3.551 zł brutto oraz od 01.12.2022r. kwotę 3.926 zł brutto poprzez przemienne, nieprawidłowe odwołanie się częściowe do pracy D. P., pomimo przyjęcia przez Sąd, że jednak powódka odwołuje się do wynagrodzenia D. W. (1) a nie D. P. występując z tym roszczeniem, i co doprowadza do całkowicie nieprawidłowych konstatacji Sądu sprzecznych z własnymi ustaleniami dotyczącymi pracy D. P. i stwierdza, co następuje: „Zauważyć przy tym. należy, że w istocie D. P., już od kilku lat przed dniem 31.08.2022r. zajmowała stanowisko ds. obsługi klienta, wykonując te same obowiązki i czynności co powódka. Co więcej w tym okresie każdy pracownik zatrudniony na tym stanowisku mógł z polecenia Naczelnika (...) wykonywać czynności kontrolerskie. Zresztą D. P. pracę związaną z czynnościami kontrolerskimi świadczyła doraźnie, krótko i nadal wykonując w połowie czasu pracy swoje dotychczasowe obowiązki pracownika ds. obsługi klienta.” Tyle tylko, że D. P. czynności kontrolerskie faktycznie wykonywała ale w latach 1999- 2009 i to w sposób nieprzerwany, co Sad jak wskazałam wyżej pomija całkowicie w swoich ustaleniach i co zapewne doprowadziło do tak błędnych konstatacji Sadu I instancji, wskazujących ewidentnie na nierozpoznanie istoty tego roszczenia.

błędnego przyjęcia do oceny zarzutu przedawnienia wniesionego przez pozwanego, iż zarzut ten obejmował okres od 01 do 20 września 2020r.,gdy zarzut pozwanego obejmował okres od Oldo 20 września 2019 r., co zresztą Sąd prawidłowo ustalił, a przy ocenie tego zarzutu, wykreował całkowicie inny zarzut przedawnienia bo od 01 do 20 września 2020 r., przez błędne przyjęcie, iż roszczenie powódki było roszczeniem o wynagrodzenie a nie odszkodowanie, co dalej skutkowało nieprawidłowym przyjęciem że wymagalne jej roszczenie staje się z upływem terminu wypłaty wynagrodzenia, z dokonanych tak błędnych ustaleń wynika jednoznacznie iż Sąd nie dokonał wszechstronnej oceny dowodów, a wręcz nie zapoznał się materiałem dowodowym niniejszej sprawy, a tym samym ewidentnie nastąpiło w niniejszej sprawie naruszenie art. 233§1 K.p.c. ;

naruszenie przepisu art. 327¹ § 1 pkt 1k.p.c. ze względu na braki wskazane w pkt 1, a tym samym oparcie się na wybiórczych ustaleniach takich jak posiadanie takich samych zakresów obowiązków, podobnych kwalifikacjach oraz na możliwości zamiennego wykonywania pracy przez powódkę i porównywanego pracownika D. P., co nie może przesądzać o jednakowym wykonywaniu tych samych obowiązków przez powódkę i porównywanego pracownika, D. P. bowiem wymknął się z ustaleń Sądu istotny fakt świadczący, że mimo wykonywania tych samych czynności w okresie spornym, to jednak to porównywany pracownik a nie powódka, wykonywał więcej operacji pocztowych, więcej czynności, co wyklucza możliwość przyjęcia tej samej wartości pracy, tak jak to czyni Sąd I Instancji dalej błędne rozpoznanie roszczenia powódki o ustalenie wynagrodzenia na przyszłość, wobec odwołania się przez Sad I Instancji do pracy D. P. i to jeszcze w sposób błędny całkowicie, co oznacza iż treść uzasadnienia orzeczenia Sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, mającego uzasadniać przyznanie powódce wynagrodzenia w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu D. W. (1).

II. Przepisów prawa materialnego tj.:

naruszenie art. 11² art. 18^{3a} 18^{3b} i 18^{3c} Kodeksu pracy w zw. z art. 471 Kc.i 361§ 2 K.c. w zw. z art. 300 K.p. przez ich błędne zastosowanie i niewłaściwą wykładnię i przyjęcie że powódka wykonywała pracę jednakową i pracę jednakowej wartości, takiego samego rodzaju i jakości co porównywany pracownika D. P., bez dokonania jakiegokolwiek wykładni pojęcia praca jednakowa i pojęcia praca jednakowej wartości, które przecież są różnymi pojęciami użytymi w przepisie art. 18^{3c} § 1 K.p. a nie synonimami jak przyjął Sąd I instancji, który ewidentnie jak

wynika z uzasadnienia nie mógł się zdecydować czy na gruncie tej sprawy mamy do czynienia z pracą jednakową, czy z pracą o jednakowej wartości i w sposób całkowicie nieuprawniony Sąd przyjmuje, że powódka „wykonywała pracę jednakowej wartości, takiego samego rodzaju”, gdzie przecież pojęcie pracy jednakowej wartości dotyczy pracy rodzajowo różnej! a nadto nie wskazał Sąd, choć na naruszeniu zasady równego traktowania wyrażonej w art. 11² K.p. powołuje się w swym rozstrzygnięciu, czy w niniejszej sprawie mamy do czynienia z jednakowym wykonywaniem takich samych obowiązków, czego wymaga ten przepis a co może wynikać z pominięcia przez Sąd faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskazanych wyżej a w szczególności faktu, że porównywany pracownik w okresie spornym, będącym przecież dla porównywanego pracownika okresem przedemerytalnym, wykonywał nadal więcej operacji pocztowych aniżeli powódka, co jasno wyklucza przyjęcie jednakowej pracy powódki i D. P., Sąd I instancji wskazuje w swych ocenach jedynie na to, że zakres czynności porównywanego pracownika był ten sam, że obowiązki na stanowisku były te same a zapomina całkowicie że aby mówić o jednakowej pracy i jednakowym wykonywaniu tych samych obowiązków konieczne jest również ustalenie ilości pracy wykonywanej przez tych pracowników, a w przypadku gdy ilość świadczonej pracy nie jest identyczna, gdyż powódka wykonuje znacznie mniej pracy niż porównywany pracownik, to nie można przejść tożsamości pracy i wywodzić tym samym naruszenia zasady równego traktowania, bowiem ilość świadczonej pracy, zaangażowanie w pracy, doświadczenie zawodowe D. P. wymagało utrzymania różnicy wynagrodzenia pomiędzy powódką a D. P. i było nie tylko w pełni uzasadnione ale wręcz konieczne, bowiem powódka nie wykonywała nigdy jednakowo takich samych obowiązków, co pozwany wykazał jednoznacznie w niniejszej sprawie; naruszenie art. 471k.c. w zw. z art. 300 poprzez nieprawidłowe przyjęcie, że spełnione są przesłanki do jego zastosowania i zasądzenie odszkodowania będącego różnicą w wynagrodzeniu powódki i D. P., gdyż w niniejszej sprawie nie można przyjąć że doszło do niewykonania lub nienależytego wykonania umowy przez pracodawcę, gdyż pracodawca nie dopuścił się naruszenia zasady równego traktowania, bowiem wynagrodzenie powódki w okresie spornym było adekwatne do jej doświadczenia zawodowego i ilości świadczonej pracy, która była znacząco mniejsza od ilości świadczonej pracy przez porównywanego pracownika, u którego jak widać wraz z nabytym większym doświadczeniem zawodowym, bo przecież zajmował porównywany pracownik także stanowiska kierownicze, zwiększała się wydajność pracy przekładająca się na większą ilość wykonywanych operacji pocztowych, co niestety w przypadku powódki takiego efektu nie przynosiło;

naruszeniu prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie i wykładnie tj. art. 18 § 3, art. II² K.p. art. 18^{3a} 18^{3b} i 18^{3c} Kodeksu pracy poprzez uznanie za zasadne roszczenia wywiedzionego przez powódkę o ustalenie na przyszłość wynagrodzenia w wysokości odpowiadającej wysokości wynagrodzenia D. W. (1), innego pracownika pozwanego niż wskazany pracownik do porównania z roszczenia o wypłatę odszkodowania, poprzez nieprawidłowe przyjęcie iż D. W. (1) i powódka wykonywały pracę jednakowej wartości, zarzucając brak wykładni pojęcia pracy jednakowej wartości, którą Sąd zamiennie uznaje również jako pracę jednakową, co powoduje również w tym wypadku za konieczne wskazanie naruszenia art. 18^{3c} Kodeksu pracy, podtrzymując argumentację z pkt 3, dalej zarzucając Sądowi częściowe porównywanie pracy powódki, co do tego roszczenia również co do osoby D. P., przy czym te twierdzenia Sądu wskazane przez pełnomocnika w pkt 1 tiret 6 całkowicie nie przy stają do pracy D. P., co jednoznacznie dyskwalifikuje ocenę dokonaną przez Sąd I instancji, co do zasadności wywiedzionego roszczenia drugiego przez powódkę, bowiem tak błędne uzasadnienie wyroku nie przystające do ustalonego przez sąd stanu faktyczne uniemożliwia całkowicie ocenę dokonanego tam wywodu przez Sąd I instancji, myślącego całkowicie pracowników, co do których miał tej oceny dokonać;

5) naruszeniu art. 78 K. p. poprzez jego niezastosowanie a tym samym nie uwzględnienie, iż wynagrodzenie pracowników zatrudnionych nawet na tym samym stanowisku może być różne ze względu na ilość i jakość świadczonej pracy, rodzaj wykonywanej pracy, warunki wykonywania pracy, pomimo że z materiału dowodowego wynika jednoznacznie że powódka świadczyła mniejszą ilość pracy w okresie sporny, co w pełni uzasadniało utrzymanie zróżnicowania wynagrodzenia powódki i porównywanego pracownika D. P., wykonującej mniejszą ilość operacji pocztowych oraz ustalając wynagrodzenie powódki na przyszłość w porównaniu do Pracy D. W. (1), która świadczyła inne czynności niż powódka w okresie spornym, choć była zatrudniona na tym samym stanowisku pracy, co wykluczało przyjęcie jednakowego wykonywania tych samych obowiązków, a nadto wysokość swojego wynagrodzenia D. W.

(1) uzyskała, mając całkowicie odmienną od powódki karierę zawodową u pozwanego, świadcząc pracę na różnych stanowiskach pracy w różnych jednostkach organizacyjnych pozwanego, zdobywając

tym samym ogromne doświadczenie zawodowe, co docenione zostało przez pracodawcę poprzez awansowanie D. W. (1) na stanowisko kierownicze Naczelnika (...)

6) naruszeniu art. 262 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie, a tym samym nie uwzględnienie, iż sąd pracy nie jest właściwy do ustanawiania nowych warunków pracy i płacy, a co doprowadziło do ustalenia przez sąd w niniejszej sprawie nowych warunków płacy poprzez przyznanie powódce odszkodowania za okres sporny w wysokości różnicy pomiędzy wynagrodzeniem powódki a wynagrodzeniem porównywanego pracownika oraz poprzez niezasadne zasądzenie wynagrodzenia na przyszłość;

7) naruszeniu prawa materialnego przez jego nie zastosowanie tj. naruszenie postanowień art. 5 ust. 2 i 4 i art. 12 ust. 1 i 2 ZUZP z 2010 roku oraz art. 5 ust. 1 i art. 13 ust. 1 i 2 ZUZP z 2015, zawierające wskazanie obiektywnych kryteriów, według których ustalane są indywidualne wynagrodzenia pracowników w trakcie ich zatrudnienia takie jak rodzaj świadczonej pracy, kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, ilość i jakość wykonywanej pracy, praktyka i doświadczenie zawodowe a tym samym bezzasadne uznanie, że ukształtowane pomiędzy powódką i porównywanymi pracownikami różnice w wynagrodzeniu zasadniczym, nie miały podstaw w obiektywnych kryteriach stosowanych przez pozwanego, pomimo wskazywania przez pozwanego od początku procesu zarówno na uzasadnione zróżnicowanie wynagrodzenia powódki i D. P. ze względu na obiektywne kryteria jakimi są ilość wykonywanej pracy, która była znacząco większa w przypadku porównywanego pracownika D. P., i doświadczenie zawodowe i praktykę zawodową, która jest większa u porównywanych pracowników aniżeli u powódki, które w przypadku D. P. przekładało się na efekty pracy w postaci wykonywania większej ilości czynności pocztowych a w przypadku D. W. (1) pozwoliło na awansowanie tego pracownika na stanowisko Naczelnika Urzędu Poczтового, co nie mogło by mieć miejsc w przypadku powódki wykonującej od początku swojego zatrudnienia wyłącznie czynności związane z obsługą klientów czy to na stanowisku asystenta czy stanowisku ds. obsługi klienta;

8) naruszeniu art. 291 § 2 k.p. w zw. z art. 85 § 2 K.p. i art. 11⁽²⁾ K.p., art. 471 i 361 Kc. w zw. z art. 300 K.p. błędne ich zastosowanie i nieprawidłową wykładnię, poprzez przyjęcie bezzasadności zarzutu pozwanego o przedawnieniu roszczenia powódki za okres od Oldo do 20 września 2020r., za który to okres pozwany nie wnosił zarzutu przedawnienia określając jednoznacznie w odpowiedzi na pozew, że chodzi o okres od Oldo 20 września 2019 r., co zresztą Sąd prawidłowo ustala, a przy ocenie tego zarzutu, kreuje całkowicie inny zarzut przedawnienia bo od Oldo 20 września 2020 r., a tym samym nie rozpoznał w niniejszej sprawie sąd prawidłowo wniesionego zarzutu przedawnienia w zakresie wskazanym przez pozwanego; a nadto Sąd narusza powyższe przepisy przyjmując iż dzień wymagalności roszczenia powódki należy uznać dzień wypłaty wynagrodzenia powódce, uznając iż powódka wystąpiła z roszczeniem o wypłatę wynagrodzenia, co jest nieuprawnione biorąc pod uwagę sformułowane przez powódkę roszczenie z którego wynika jednoznacznie że wnosi o zasądzenie odszkodowania i przyjętą przez sąd podstawę orzekania czyli art. 471 i 361 § 2 K.c. w zw. z art. 300 K.p. na podstawie którego zasądził Sąd nic innego jak odszkodowanie, czy treść sentencji wyroku, co wyklucza przyjęcie iż roszczenie o odszkodowanie staje się wymagalne każdorazowo w dacie wypłaty wynagrodzenia skoro odszkodowanie nie jest ani periodycznym ani okresowym świadczeniem, lecz jest jednorodnym świadczeniem obejmującym straty jakie poniósł poszkodowany.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uwzględnienie apelacji i zmianę zaskarżonego wyroku, poprzez:

oddalenie powództwa,

obciążenia powoda kosztami postępowania w tym kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego według norm przepisanych za pierwszą instancję,

zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego pozwanego według norm przepisanych.

ewentualnie o

uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia co do kosztów postępowania apelacyjnego

W uzasadnieniu apelująca wskazała, że w niniejszej sprawie przede wszystkim nie daje się obronić stanowisko Sądu I Instancji uznające, że praca powódki i porównywanych pracowników jest jednakowym wypełnianiem jednakowych obowiązków, czy też pracą jednakową czy pracą jednakowo wartościową. Sąd bowiem, co do tej najistotniejszej sprawy nie wypowiedział się precyzyjnie, a przede wszystkim nie dokonał żadnej wykładni użytych pojęć w art. 18^(3c) K.p. tj. pojęcia pracy jednakowej i pojęcia pracy o jednakowej wartości, traktując te pojęcia zamiennie jako wręcz synonimy, co przy prawidłowej wykładni tych pojęć, musiałoby doprowadzić Sąd do przyjęcia, iż są to pojęcia różne, na co wskazuje utrwalone orzecznictwo zarówno Sądu Najwyższego, jak doktryna prawa pracy. Uznając zasadę racjonalnego ustawodawcy jako jedną z podstawowych przy wykładaniu przepisów prawa, nie można różnym pojęciom użytym w wykładanym przepisie nadawać tego samego znaczenia, bowiem łamie to powyższą zasadę. „Wypada podkreślić, że oba wskazane w cytowanym przepisie mierniki pracy wymienione zostały alternatywnie i jest to alternatywa rozłączna. Mamy bowiem do czynienia z dwoma odrębnymi i samodzielными pojęciami: pracy jednakowej i pracy o jednakowej wartości. Terminów tych nie należy łączyć w jedną całość, uzupełniając treść jednego treścią drugiego, ani stosować zamiennie, jak również definiować pierwszego z pojęć za pomocą kryteriów kwalifikacyjnych dotyczących drugiego. Z takim zaś brakiem rozróżnienia powyższych mierników pracy spotykamy się w uzasadnieniu skargi kasacyjnej. Pozostaje zatem wyjaśnić znaczenie obydwu zawartych w art. 18^{3c} § 1 KP terminów. W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także - ilości i jakości (por. Kodeks pracy- komentarz pod red. Z. Salwy, wyd. 6, Warszawa 2004, s. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem pod red. U. Jackowiak, wyd. 4, Gdynia 2004). Z kolei prace o jednakowej wartości to prace rodzajowo różne, lecz jednocześnie podobne na tyle, by porównywać je, stosując kryteria określone w art. 18^{3c} § 3 KP. Owe kryteria to w pierwszym rzędzie posiadanie przez pracowników kwalifikacji, które albo są potwierdzone dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach (tj. przepisach ustaw, rozporządzeń czy układów zbiorowych pracy, precyzujących wymagania stawiane w tym zakresie osobom zatrudnionym na poszczególnych stanowiskach), albo wynikają z praktyki i doświadczenia zawodowego. (Wyrok S.N. z 18.09.2008r. IIPK 27/08 źródło : Lex LEX nr 558198). Sąd więc stosując zamiennie dwa różne pojęcia, dokonanej nieprawidłowej wykładni tego przepisu, przyjmując bezzasadnie iż praca powódki i porównywanych pracowników jest raz pracą jednakową a raz pracą o jednakowej wartości, zatem nie dokonując właściwej wykładni tego przepisu Sąd I instancji nie mógł rozpoznać prawidłowo niniejszej sprawy, nie wiedząc do końca z jaką pracą ma do czynienia w przypadku powódki i porównywanych pracowników. Pozwany podkreśla, że w przypadku powódki i porównywanego pracownika D. P., gdzie praca jest rodzajowo tożsama, Sąd całkowicie bezzasadnie uznaje ją również za pracę o jednakowej wartości, którą może być wyłącznie praca rodzajowo różna. Problem z wyborem „rodzaju pracy” mógł powstać jedynie w przypadku porównywanego pracownika D. W. (1), bowiem z materiału dowodowego wynika jednoznacznie że pomimo zatrudnienia na stanowisku ds. obsługi klientów wykonywała ona również obowiązki na stanowisku kontrolera, wobec wakatów na tym stanowisku w (...), tyle tylko że i w tym przypadku sąd nie podejmuje decyzji czy pracę tę traktować jako jednakową czy jednakowo wartościową, co powoduje iż Sąd nie rozpoznał istoty tej sprawy, a co uniemożliwia ustosunkowanie się do wywodów sądu, co potęguje jeszcze w tym przypadku niezaprzeczalne pomylenie przez Sąd pracownika przedstawionego do porównania dla wywiedzonego roszczenia o ustalenie wynagrodzenia zasadniczego na przyszłość, gdzie powódka wskazała D. W. (1) a Sąd porównuje powódkę raz do tego pracownika a następnie do D. P., przyjmując do oceny tego roszczenia całkowicie błędne fakty co do jej zatrudnienia stwierdzając, co następuje: „Zauważyć przy tym należy, że w istocie D. P., już od kilku lat przed dniem 31.08.2022r. zajmowała stanowisko ds. obsługi klienta, wykonując te same obowiązki i czynności co powódka. Co więcej w tym okresie każdy pracownik zatrudniony na tym stanowisku mógł z polecenia Naczelnika Urzędu wykonywać czynności kontrolerskie. Zresztą D. P. pracę związaną z czynnościami kontrolerskimi świadczyła doraźnie, krótko i nadal wykonując w połowie czasu pracy swoje dotychczasowe obowiązki pracownika ds. obsługi klienta.” Tyle tylko, że D. P. czynności kontrolerskie faktycznie wykonywała ale w latach 1999- 2009

i to w sposób nieprzerwany, co Sąd jak wskazałam wyżej pomija całkowicie w swoich ustaleniach i co zapewne doprowadziło do tak błędnych konstatacji Sądu I instancji, wskazujących ewidentnie na nierozpoznanie istoty tego roszczenia. Należy dalej wskazać, że w doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków w jakich są świadczone a także - ilości i jakości (Kodeks pracy. Komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2004, str. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem pod redakcją U. Jackowiak, Gdańsk 2004). „Potoczne rozumienie słowa „jednakowy”, które oznacza „identyczny, analogiczny lub taki sam”, z powodzeniem można zaadaptować do wyjaśnienia pojęcia jednakowej pracy. Prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ilości i jakości. Wszystkie cechy charakteryzujące pracę jednakową powinny być rozpatrywane łącznie. Innymi słowy, ten sam rodzaj wykonywanej pracą czy to samo zajmowane stanowisko nie przesądza o jednakowym wynagrodzeniu, skoro sposób jej wykonania przez pracowników może być różny, na przykład co do staranności, nakładu pracy, terminowości itd. W takiej sytuacji występują podstawy do stwierdzenia, że wykonywana praca nie przedstawia jednakowej wartości. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 kp. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia. Najwięcej trudności stwarza interpretacja prac porównywalnej wartości z tego względu, że zakłada się porównywanie prac de facto niejednorodnych. Orzecznictwo wraz z doktryną wypracowało płaszczyzny porównywalności prac różnych rodzajowo, dzięki którym nabierają one waloru pewnego podobieństwa. Ponieważ płaszczyzną odniesienia nie jest w tym przypadku rodzaj pracy, kryteria te koncentrują się wyłącznie na sposobie świadczenia (wykonywania) pracy. W pierwszej kolejności są to posiadane przez pracowników kwalifikacje potwierdzone odpowiednimi dokumentami wydawanymi zgodnie z odpowiednimi przepisami albo wynikającymi z praktyki i doświadczenia zdobytego podczas pracy zawodowej. Dalej kryterium porównania może stanowić zakres pracowniczych obowiązków, którym towarzyszy rodzaj i skala odpowiedzialności (każdego rodzaju: materialna, dyscyplinarna, odszkodowawcza), którą pracownik może ponieść w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków. Przesłanką wartościowania pracy jest także wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu. Mogą być brane pod uwagę wrodzone lub nabyte umiejętności (np. artystyczne), które z punktu widzenia pracodawcy są istotne dla funkcjonowania zakładu pracy. Wszystkie zaś wymienione kryteria klasyfikacyjne powinny być analizowane łącznie do oceny wartości pracy.” (Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1 -93, wyd. VI) Mając powyższe na uwadze w niniejszej sprawie w żaden sposób Sąd nie mógł uznać, że praca powódki i praca D. P. mogła być pracą jednakową czy pracą o jednakowej wartości oraz że różnica w wynagrodzeniu jaka istniała pomiędzy tymi pracowniczkami, świadczy o naruszeniu zasady równego traktowania pracowników w stosunku do powódki. Pozwany wykazał bowiem, że pomimo wykonywania rodzajowo tej samej pracy, praca powódki i D. P. różniła się, co do ilości świadczonej pracy, co Sąd bezzasadnie pomija w swoich ustaleniach i rozważaniach a przecież wszelkie przesłanki uznania pracy za jednakową muszą być rozpoznawane łącznie, a wystąpienie różnic co do chociażby jednej z nich, nie pozwala na przyjęcie jednakowej pracy. Porównywany pracownik wykonywał w okresie spornym większą ilość operacji pocztowych niż powódka, bowiem w okresie spornym powódka wykonała jedynie 19.607 operacji pocztowych a porównywany pracownik aż 21.046 operacji pocztowych, co potwierdzają zeznania świadka Z. J. (2), która stwierdziła „Pani P. miała doświadczenie, wykonywała dużo usług. Pracowała też na stanowiskach decyzyjnych. Była długoletnim pracownikiem (...). Pani P. miała więcej wykonanych usług aniżeli powódka.”(protokół skrócony z dnia 02.03.2023 01:33:20), pomimo że pracował porównywany pracownik już w wieku przedemerytalnym w tym okresie, co mogłoby sugerować mniejszą wydajność a co nie miało miejsca w tym wypadku i co przy prawidłowej wykładni pojęcia czy to pracy jednakowej czy pracy o jednakowej wartości, winno skutkować oddaleniem powództwa a nie jego uznaniem za zasadne. Różnica w ilości świadczonej pracy dowodzi jednoznacznie wbrew twierdzeniu Sądu, że powódce nie powinno przysługiwać takie same wynagrodzenie zasadnicze, bowiem w takim wypadku ukształtowana na przestrzeni lat pracy powódki i porównywanego pracownika różnica wynagrodzenia i jej utrzymanie w okresie spornym było w pełni uzasadnione różnicami w ilości świadczonej pracy. Należy podkreślić że to nie istnienie różnicy w wynagrodzeniu determinuje zasadność roszczenia lecz to czy praca wykonywana przez powoda i porównywanego pracownika może być uznana za jednakową. Skoro ilość świadczonej pracy różni pracę wykonywaną przez powódkę i porównywanego pracownika to nie ma podstaw do uznania roszczenia za zasadne, bowiem pozwany ma prawo różnicować na podstawie art. 78 K.p. wynagrodzenia pracowników ze względu na ilość pracy, tak jak jest w tym przypadku a tym samym Sąd I instancji naruszył ten przepis poprzez jego nie zastosowania. Dalej należy wskazać,

że zróżnicowane wynagrodzenia pomiędzy powódką a porównywanym pracownikiem, od początku zatrudnienia powódki u pozwanego, co pozwany wykazał przedstawiając stosowne dokumenty było w pełni uzasadnione ze względu na większe już wtedy i utrzymujące się również w okresie spornym, doświadczenie zawodowe i praktykę zawodową, porównywanego pracownika, który najpierw tak jak powódka był asystentem ale następnie podniósł swoje kwalifikacje zawodowe i w okresie od 1999r do 2009 r, pełnił funkcje kierownika zmiany i kontrolera, których to stanowisk nigdy nie zajmowała powódka, zajmując jedynie stanowisko asystenta a następnie stanowisko ds. obsługi klienta, na którym wciąż wykonuje te same czynności, co na stanowisku asystenta. To właśnie większe doświadczenie w pracy i praktyka zawodowa porównywanego pracownika, pozwoliło jej zapewne do końca zatrudnienia utrzymać wysoką wydajność w pracy skutkującą większą ilością świadczonej pracy, co ma znaczenie dla pozwanego, który w sposób prawidłowy utrzymał zróżnicowanie wynagrodzenia powódki również w okresie spornym, skoro efekty jej pracy były niższe od efektów pracy porównywanego pracownika. Powyższe argumenty wskazują ewidentnie, że uznanie za zasadne przez Sąd roszczenia powódki o odszkodowanie narusza przepisy art. 11⁽²⁾ art. 18^(3a) 18^(3b) i 18^(3c) Kodeksu pracy w zw. art. 471 K.c. i 361§ 2 K.c. w zw. z art. 300 K.p. i również art. 5 ust. 2 i 4 i art. 12 ust. 1 i 2 ZUZP z 2010 roku oraz art. 5 ust. 1 i art. 13 ust. 1 i 2 ZUZP z 2015, które bezzasadnie Sąd I Instancji pomija i wywodzi iż pozwany nie wykazał żadnych obiektywnych kryteriów różnicowania wynagrodzeń, pomimo wskazywania od początku na zapisy ZUZP i na wynikające z nich obiektywne kryteria różnicowania wynagrodzeń, jak m.in. ilość i jakość pracy, doświadczenia zawodowe i praktykę zawodową. Należy wskazać jeszcze, że nie zawsze u pozwanego były tzw. „podwyżki systemowe wynagrodzeń” równe dla wszystkich pracowników lub określonych grup zawodowych, co wymuszały związki zawodowe i również istotnym kryterium różnicowania wynagrodzeń u pozwanego była ocena pracy pracowników wynikająca z powołanych postanowień obu Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy, której dokonywał bezpośredni przełożony i na ~ podstawie tej oceny były dokonywane podwyżki wynagrodzenia i skoro wówczas nie doszło do wyrównania wynagrodzenia powódki do wysokości wynagrodzenia D. P., to z doświadczenia życiowego należy wysnuć zasadny wniosek, że ocena pracy powódki musiała być gorsza niż ocena pracy D. P., co powodowało zasadne utrzymanie zróżnicowania ich wynagrodzeń. Utrzymanie różnicy wynagrodzenia pomiędzy powódką a D. P. było nie tylko w pełni uzasadnione ale wręcz konieczne, bowiem powódka nie wykonywała nigdy jednakowo takich samych obowiązków, co pozwany wykazał jednoznacznie w niniejszej sprawie a zasądzając odszkodowanie Sąd naruszył art. 471k.c. w zw. z art. 300 poprzez nieprawidłowe przyjęcie, że spełnione są przesłanki do jego zastosowania i zasądzenie odszkodowania będącego różnicą w wynagrodzeniu powódki i D. P., gdyż w niniejszej sprawie nie można przyjąć że doszło do niewykonania lub nienależytego wykonania umowy przez pracodawcę, gdyż pracodawca nie dopuścił się naruszenia zasady równego traktowania, bowiem wynagrodzenie powódki w okresie spornym było adekwatne do jej doświadczenia zawodowego i ilości świadczonej pracy, która była znacząco mniejsza od ilości świadczonej pracy przez porównywanego pracownika, u którego jak widać wraz z nabytym większym doświadczeniem zawodowym, bo przecież zajmował porównywanego pracownika także stanowiska kierownicze, zwiększała się również wydajność pracy przekładająca się na większą ilość wykonywanych operacji pocztowych, co niestety w przypadku powódki takiego efektu nie przynosiło. Również w przypadku porównywania pracy powódki i D. W. (1) Sąd ustalając na przyszłość wynagrodzenie w wysokości uzyskiwanej przez tego pracownika naruszył zarówno art. 18 § 3 jak i art. 11⁽²⁾ # art. 18^(3a) 18^(3b) i 18^(3c) Kodeksu pracy. D. W. (1) była przez powódkę wskazana jako druga osoba do porównania w tym procesie, ale tylko co do roszczenia o ustalenia wynagrodzenia zasadniczego na przyszłość, co jednak nie zwalniało Sądu z prawidłowej wykładni przepisów art. 11⁽²⁾ i art. 18^(3a) 18^(3b) i 18^(3c) Kodeksu pracy bowiem tylko uznanie że zachodzi nierówne traktowanie w zatrudnieniu dawało podstawę do zastosowania art. 18 § 3 K.p., który w niniejszej sprawie Sąd zastosował w sposób nieuprawniony, bowiem również w tym wypadku Sąd nie dokonał prawidłowej a właściwie nie dokonał jakiegokolwiek wykładni pojęcia jednakowej pracy i pracy o jednakowej wartości, na co wskazywał wyżej pozwany i którą argumentację podtrzymuje również w stosunku do tego roszczenia powódki. Wskazać należy, że Sąd nieprawidłowo przyjął, iż D. W. (1) i powódka wykonywały pracę jednakowej wartości, bowiem porównywanego pracownika, jak wynika z ustaleń Sądu świadczyła inne czynności niż powódka w okresie spornym, choć była zatrudniona na tym samym stanowisku pracy, co wykluczało przyjęcie jednakowego wykonywania tych samych obowiązków, a nadto wysokość swojego wynagrodzenia D. W. (1) uzyskała, mając całkowicie odmienną od powódki karierę zawodową u pozwanego, świadcząc pracę na różnych stanowiskach pracy w różnych jednostkach organizacyjnych pozwanego, zdobywając tym samym ogromne doświadczenie zawodowe, co docenione zostało przez

pracodawcę poprzez awansowanie D. W. (1) na stanowisko kierownicze Naczelnika Urzędu Pocztowego a nadto biorąc pod uwagę, że Sąd częściowo porównywał pracę powódki, co do tego roszczenia również co do osoby D. P., czyniąc następujące oceny „Zauważyć przy tym należy, że w istocie D. P., już od kilku lat przed dniem 31.08.2022r. zajmowała stanowisko ds. obsługi klienta, wykonując te same obowiązki i czynności co powódka. Co więcej w tym okresie każdy pracownik zatrudniony na tym stanowisku mógł z polecenia Naczelnika Urzędu wykonywać czynności kontrolerskie. Zresztą D. P. pracę związaną z czynnościami kontrolerskimi świadczyła doraźnie, krótko i nadal wykonując w połowie czasu pracy swoje dotychczasowe obowiązki pracownika ds. obsługi klienta.”, nie przystają całkowicie do rzeczywistości, bowiem D. P. czynności kontrolerskie faktycznie wykonywała ale w latach 1999- 2009 i to w sposób nieprzerwany, co Sąd jak wskazałam wyżej pomija całkowicie w swoich ustaleniach i co zapewne doprowadziło do tak błędnych konstatacji Sądu I instancji, wskazujących ewidentnie na nierozpoznanie istoty roszczenia o ustalenie wynagrodzenia na przyszłość i co jednoznacznie dyskwalifikuje ocenę dokonaną przez Sąd I instancji co do zasadności wywiedzonego roszczenia drugiego przez powódkę, bowiem tak błędne uzasadnienie wyroku nie przystające do ustalonego przez sąd stanu faktyczne uniemożliwia całkowicie ocenę dokonanego tam wyводу przez Sąd I instancji, mylącego całkowicie pracowników do których miał tej oceny dokonać. Również dokonując rozstrzygnięcia zarzutu przedawnienia części roszczenia powódki, wniesionego przez pozwanego Sąd naruszył art. 291 § 2 K.p. w zw. z art. 85§ 2 K.p. w związku z art. II⁽²⁾ K.p., art. 471 i 361 Kc. w zw. z art. 300 K.p. poprzez błędne ich zastosowanie i nieprawidłową wykładnię i przyjęcie bezzasadności zarzutu pozwanego o przedawnieniu roszczenia powódki przynajmniej za okres od Oldo do 20 września 2020r., za który to okres pozwany nie wnosil zarzutu przedawnienia określając jednoznacznie w odpowiedzi na pozew, że chodzi o okres od Oldo 20 września 2019 r., co zresztą Sąd prawidłowo ustala, a przy ocenie tego zarzutu, kreuje całkowicie inny zarzut przedawnienia bo od Oldo 20 września 2020 r., a tym samym nie rozpoznał w niniejszej sprawie sąd prawidłowo wniesionego zarzutu przedawnienia w zakresie wskazanym przez pozwanego. Ponadto i co jest kluczowe, Sąd narusza powyższe przepisy przyjmując, iż za dzień wymagalności roszczenia powódki należy uznać dzień wypłaty wynagrodzenia powódce, uznając iż powódka wystąpiła z roszczeniem o wypłatę wynagrodzenia, co jest nieuprawnione biorąc pod uwagę sformułowane przez powódkę roszczenie, z którego wynika jednoznacznie że wnosi o zasądzenie odszkodowania i przyjętą przez sąd podstawę orzekania czyli art. 471 i 361 § 2 K.c. w zw. z art. 300K.p., na podstawie którego zasądził Sąd nic innego jak odszkodowanie, czy treść sentencji wyroku, co wyklucza przyjęcie iż roszczenie o odszkodowanie staje się wymagalne każdorazowo w dacie wypłaty wynagrodzenia skoro odszkodowanie nie jest ani periodycznym ani okresowym świadczeniem, lecz jest jednorodnym świadczeniem obejmującym straty jakie poniósł poszkodowany. Wskazać tu należy na wypracowane stanowisko Sądu Najwyższego „Roszczenia odszkodowawcze pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.) -jako roszczenia ze stosunku pracy - przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.). Roszczenia te stają się wymagalne z chwilą, w której pracownik dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia.”(Postanowienie S.N. z dnia 20.05.2014 roku IPZP 1/14)). Roszczenie wywiedzione przez powódkę jest roszczeniem ze stosunku pracy a tym samym ma zastosowanie do niego art. 291 § 1 K.P. stanowiący, że roszczenia te przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie się stało wymagalne, a wymagalne staje się z chwilą kiedy pracownik dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. W niniejszej sprawie o odmiennej wysokości wynagrodzenia D. P. powódka dowiedziała się dużo wcześniej, bo przed wniesieniem pozwu, gdyż rozjechała powódka D. P. PIT (zeznania D. P. protokół skrócony z dnia 02.03.2023r 00:19;50), a tym samym wnosząc pozew w dniu 21.09.2022r. w stosunku do okresu wskazanego przez pozwanego tj. 01.09.2019 do 20.09.2019 roku upłynął już trzyletni okres przedawnienia. Mając powyższe na uwadze należało wnieść jak na wstępie.

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu strona wskazała, iż Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 18 maja 2023 roku zasądził od pozwanej na rzecz powódki dochodzone pozwem kwoty tytułem odszkodowania oraz ustalił od dnia 01 września 2022 roku wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz obciążył pozwanego kosztami procesu. W dniu 14 lipca 2023 roku pozwana (...) z siedzibą w W. założyła apelację od Wyroku z dnia 18 maja 2023 roku wnosząc o jego zmianę i oddalenie powództwa w całości ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku

i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. W przedmiotowej apelacji pozwana zarzuca wyrokowi Sądu Rejonowego VII Wydział Pracy w Bydgoszczy z dnia 18 maja 2023 roku naruszenia zarówno przepisów postępowania jak i przepisów prawa materialnego. Zdaniem strony powodowej rozstrzygnięcie Sądu I instancji było w pełni zasadne z uwagi na to, iż Sąd I Instancji dokonał prawidłowych ustaleń oraz prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy. Należy wskazać, że argumenty podnoszone przez pozwaną w apelacji nie wnoszą nic nowego w przedmiotowej sprawie oraz były przywoływane przez Sąd Rejonowy - I instancji, a zatem nie zasługują na uwzględnienie. Sąd Rejonowy w sposób bardzo wnikliwy przeprowadził postępowanie dowodowe i w szczególności sposób przedstawił podstawy swojego rozstrzygnięcia. Nie zasadnym jest zatem zarzut, że Sąd Rejonowy w sposób błędny dokonał oceny materiału dowodowego w tym błędnie ustalił kwestie związane z wynagrodzeniem zasadniczym powódki i wskazanych pracowników do porównania. Odnosząc się do argumentów strony pozwanej dotyczących błędnej wykładni art. 233 § 1 k.p.c., należy wskazać, że zdaniem powoda Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny niniejszej sprawy oraz w prawidłowy i wnikliwy sposób ocenił materiał dowodowy. Ponadto należy zważyć, że ocena całego zebranego materiału dowodowego w sprawie znalazła również swoje odzwierciedlenia w stanie faktycznym, prawidłowo i wnikliwie opisanym w uzasadnieniu wyroku w niniejszej sprawie. Ponadto powód podnosi, że zarzuty apelacji dotyczące błędnej oceny zebranego materiału dowodowego są chybione. Powód nadto wskazuje, że odnosząc się do zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy podstawę prawną roszczenia powoda stanowi nierówne traktowanie w zatrudnieniu i dysproporcja w wysokości wynagrodzenia pracowników wykonujących tożsame czynności i posiadający taki sam zakres czynności Podnoszona przez pozwanego w apelacji liczba wykonywanych operacji pocztowych zdaniem powódki nie ma znaczenia w niniejszej sprawie bowiem wynagrodzenie zasadnicze nie było ukształtowane w zależności od liczby operacji pocztowych- argument podniesiony na etapie postępowania apelacyjnego, , premie także nie były uzależnione ich wysokość od liczby operacji pocztowych. W wyroku SN z 22 lutego 2007 r., I PK 242/2006, LexPolonica nr 1456712 (OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98) wskazano, że w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości 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.). Ponadto wskazać należy, że na stronie spoczywa ciężar wykazania porównywalnych, a nie identycznych, kwalifikacji, odpowiedzialności i wysiłku. Mogą więc w tym zakresie występować pewne różnice, niemające jednak zasadniczego znaczenia.. Pracodawcy, którzy chcąc pozyskać pracowników, oferują im wyższą pensję, nie mogą zapominać o zasadzie równego traktowania zatrudnionych. (Zob. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks... Ustawy towarzyszące..., 2007; E. Maniewska, Prawo wspólnotowe w orzecznictwie Sądu Najwyższego Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych, EPS 2007, nr 9, s. 35; D. Miąsik, Najnowsze orzecznictwo Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego, EPS 2008, nr 4, s. 63; D. Miąsik, Sprawa wspólnotowa przed sądem krajowym, EPS 2008, nr 9, s. 16; K. Walczak, Regulamin wynagrodzeń a zasada tajności indywidualnego wynagrodzenia za pracę.) Odnosząc się nadto do zarzutów naruszenia prawa materialnego należy wskazać, że odszkodowanie prawa pracy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wyczerpuje co do zasady w całości roszczenia z tytułu dyskryminacji płacowej poszkodowanego pracownika (art. 18^c w związku z art. 18[^] k.p.). Dyskryminacja płacowa stanowi przeciwieństwo (zaprzeczenie) pracowniczego prawa do jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18^c k.p.), przeto podlega sankcji odszkodowawczej prawa pracy (art. 18^d k.p.), bez potrzeby i dopuszczalności poszukiwania cywilnoprawnych podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd Rejonowy zgromadził wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy materiał dowodowy, w oparciu o który ustalił prawidłowy stan faktyczny i wywiódł właściwe wnioski natury prawnej. Sąd Okręgowy podziela w całości te ustalenia, jak również rozważania prawne sądu pierwszej instancji, które uznaje za własne. Nie występuje zatem potrzeba ich ponownego przywoływania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2013r. II CSK 292/12 – LEX nr 1318346). Odnosząc się natomiast do podniesionych przez apelującego zarzutów , chybionym jest ten dotyczący naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów - art.233 § 1 k.p.c.. Należy wskazać, iż zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w przywołanym wyżej przepisie sąd ocenia wiarygodność i

moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału” (a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności - por. wyrok SN z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, OSNPG 1967, nr 5-6, poz. 21; uzasadnienie wyroku SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 632/98, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 382; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 11 lipca 2002r. ; IV CKN 1218/00, LEK nr 00266, uzasadnienie postanowienia SN z dnia 18 lipca 2002r., IV CKN 1256/00, LEX nr 80267; wyrok SA w Poznaniu z dnia 12 czerwca 2013 r. III AUa 51/13, LEX nr 1356634). Jak twierdzi się w literaturze, moc dowodowa oznacza siłę przekonania uzyskaną przez sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiarygodność zaś decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę (zob. wyrok SA w Poznaniu z dnia 21 marca 2013 r., III AUa 1431/12, LEX nr 1322011; wyrok SA w Łodzi z dnia 5 czerwca 2013 r., I ACa 50/13, LEX nr 1345548; wyrok SA w Łodzi z dnia 23 lipca 2013 r., I ACa 90/13, LEX nr 1356578). Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, nr 10, poz. 200; uzasadnienie wyroku SN z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 655; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 15 lutego 2000 r., III CKN 1049/99, LEX nr 51627; uzasadnienie wyroku SN z dnia 16 maja 2000 r., IV CKN 1097/00, LEX nr 52624; uzasadnienie wyroku SN z dnia 29 września 2000 r., V CKN 94/00, LEK nr 52589; uzasadnienie wyroku SN z dnia 15 listopada 2000 r., IV CKN 1383/00, LEX nr 52544; wyrok SN z dnia 19 czerwca 2001 r., II UKN 423/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 137; uzasadnienie wyroku SN z dnia 14 marca 2002 r., IV CKN 859/00, LEX nr 53923; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 16 maja 2002 r., IV CKN 1050/00, LEX nr 55499; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, LEX nr 80273). Poprawność rozumowania sądu (sędziego) powinna być możliwa do skontrolowania (por. m.in. wyrok SN z dnia 8 sierpnia 1967 r., I CR 58/67, LEX nr 6204). Wiąże się z tym obowiązek sądu w zakresie prawidłowego uzasadniania orzeczeń (zob. art. 328 § 2). Por. m.in. wyrok SN z dnia 18 lutego 1971 r., I CR 656/70, LEK nr 6874; wyrok SN z dnia 4 kwietnia 1974 r., I CR 117/74, LEX nr 7451; uzasadnienie wyroku SN z dnia 19 grudnia 2000 r., II UKN 152/00, OSNP 2002, nr 16, poz. 393. Powyższe uwagi natury ogólnej odnoszone do argumentacji przedstawianej przez sąd pierwszej instancji w motywach zaskarżonego apelacją rozstrzygnięcia prowadzą do wniosku, iż wyżej wskazane kryteria weryfikacji oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego zostały przez ten sąd w pełni zachowane. Argumentacja sądu pierwszej instancji odpowiada zasadom logicznego rozumowania, nie zawiera sprzeczności, jednocześnie zaś wskazuje na bezstronny, racjonalny i wszechstronny sposób rozważenia materiału dowodowego. Sformułowane w apelacji zarzuty opierają się na zwykłej polemice z oceną materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Rejonowy. Tymczasem dla podważenia dokonanej przez sąd pierwszej instancji oceny dowodów oraz poczynionych w oparciu o nią ustaleń nie jest wystarczające wskazanie, że zgromadzone dowody pozwalają na wyciągnięcie odmiennych wniosków, co do okoliczności faktycznych danej sprawy. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, lex).

Chybionym jest powoływanie się przez skarżącą celem wykazania zasadności różnicowania wysokości wynagrodzenia na zdobyte przez porównywanego z powódka pracownika D. P. doświadczenie zawodowe i kwalifikacje , albowiem obie w/w – ne od 10 lat pracowały na tym samym stanowisku wykonując identyczne rodzajowo czynności. Tym samym owe „ gloryfikowane „ przez pracodawcę obecnie zalety porównywanego pracownika (w istocie ograniczające się do wykonywanych wiele lat temu czynności kontrolerskich , wymagających natenczas ukończenia kursu i pełnienia funkcji kierowniczej) nie miały przez ostatnią dekadę (z uwagi na wykonywanie tożsamyh rodzajowo obowiązków) jakiegokolwiek znaczenia z punktu widzenia różnicowania wynagrodzenia tychże pracowników. Z zeznań świadków

wynika , że analizowane różnice w wysokości wynagrodzenia powódki i D. P. stanowiły pochodną zaszczości historycznych (wcześniejszego ustalenia na określonym poziomie) . Okoliczność tą w istocie przyznała również strona pozwana wskazując , że zróżnicowanie pensji pracowników wynikało z ustalenia jej w określonej wysokości wiele lat temu, kiedy porównywalny pracownik zajmował stanowisko kierownicze oraz wykonywał czynność kontrolera . Apelujący popada zresztą w wewnętrzną sprzeczność, bo jednocześnie podnosi argumentację, jakoby zróżnicowanie wynagrodzeń uzasadniała wyższa aniżeli w przypadku powódki wydajność porównywalnego pracownika (ilość operacji pocztowych , które w danym przedziale czasowym wykonał) . Podważa w ten sposób zasadność wcześniejszej argumentacji , wykazując się niekonsekwencją , albo bowiem zróżnicowanie wynagrodzenia obu pracowników to efekt zajmowanych przez porównywaną D. P. w przeszłości stanowisk (kontrolera, kierownika) , albo jest to uzasadniona i świadoma decyzja przełożonych wynikająca z większej wydajności porównywalnego pracownika. Należy przy tym zaznaczyć, iż przed wytoczeniem pozwu (o etapie ustalania , czy weryfikowania wynagrodzeń pracowników nie wspominając) nikt nie weryfikował tego, ile transakcji pocztowych wykonuje powódka , a ile porównywany z nim zajmujący to samo stanowisko i wykonujący te same rodzajowo czynności pracownik. Powyższa okoliczność (nieznaczej w istocie , bo sięgającej raptem paru procent różnicy w licznie przeprowadzonych operacji pocztowych) została ujawniona jak się wydaje wyłącznie w związku i na potrzeby toczącego się postępowania, a nie była faktycznym powodem wieloletniego utrzymywania zróżnicowania wynagrodzeń.

Dalej skarżący konsekwentnie podnosi zarzut przedawnienia roszczenia za wrzesień- 2019 r. , nie dostrzega jednak , że sąd I instancji wyjaśnił, iż wynagrodzenie za wrzesień było wymagalne dopiero 10 października 2019 r., tym samym powódka zdążyła wytoczyć powództwo w okresie 3 letnim (wnosząc je we wrześniu 2022 r.) . Wskazanie przez sąd roku 2020 stanowi zwyczajny błąd. Twierdzenie strony pozwanej , że przedmiotem sprawy jest roszczenie o odszkodowanie, więc nie było podstaw do przyjmowania za punkt odniesienia daty wymagalności wynagrodzenia należy uznać za chybione. Abstrahując od tego , że zasądzone odszkodowanie odpowiada kwocie stanowiącej różnicę pomiędzy wysokością wynagrodzeń powódki i porównywanego pracownika , zatem jak słusznie argumentował sąd pierwszej instancji w istocie chodzi o wyrównanie wynagrodzenia, to nawet przyjmując w tym przypadku zasady przedawnienia roszczeń odszkodowawczych, wydaje się oczywistym, że powódka dowiedziała się o szkodzie po dacie wymagalności wynagrodzenia za wrzesień 2019 r.. Należy zakładać, że w przeciwnym razie (powzięcia wiedzy o nierównym traktowaniu w zakresie wynagrodzenia) wystąpiłaby z roszczeniami odszkodowawczymi z tego tytułu wcześniej , obejmując nimi wcześniejszy okres . Twierdzenia apelującego o rzekomej wcześniejszej wiedzy powódki w tym przedmiocie z racji pomocy koleżance w sporządzaniu deklaracji podatkowych (wypełnianiu PIT-ów) przed wrześniem 2019 r. ma charakter czystej spekulacji.

Wreszcie odnosząc się do kwestii braku podstaw do ustalenia wysokości wynagrodzenia powódki przez sąd. Wbrew twierdzeniom skarżącego, nie doszło do naruszenia art. 262 § 2 k.p., który stanowi, że nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy i płacy. Podstawę prawną dla ustalenia wynagrodzenia powódki w okresie od 1 września do 30 listopada 2022r. stanowił 18 § 3 k.p. , zgodnie z którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. W wyroku z dnia 9 listopada 2022r. I PSKP 98/21 Sąd Najwyższy wskazał, iż sąd pracy, co do zasady, nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i umowie o pracę. Jedyne wyjątek dotyczy sytuacji naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (niedyskryminowania z przyczyn określonych w art. 183a § 1 k.p.), albowiem znajduje tutaj zastosowanie norma z art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którą postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne, zamiast nich stosuje się inne przepisy bądź postanowienia niemające charakteru dyskryminacyjnego. Oznacza to, że rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące nieważne postanowienia umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego (art. 18 § 3 in fine k.p.) może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy. W okolicznościach niniejszej sprawy nie mamy zatem do czynienia z ustaleniem nowych warunków pracy i płacy , co godziłoby w przepis art. 262 , ale z wyeliminowaniem jako

nieważnych postanowień naruszających zasadę równego traktowania. O tym, że odnosi się to w równy stopniu do dyskryminacji jak i „zwykłego nierównego traktowania” (bez związku z wymienionymi w kp kryteriami dyskryminacyjnymi) przesądza orzecznictwo SN. W wyroku z dnia 17 kwietnia 2018 r. II PK 37/17 Sąd Najwyższy stwierdził między innymi: „... Rozstrzygnięcie sądu pracy, zastępujące w takim przypadku 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, LEX nr 375544). Należy również podnieść, że w razie umieszczenia w umowie o pracę (lub innym akcie kreującym stosunek pracy) postanowienia sprzecznego z art. 11² k.p. następują skutki określone w art. 18 § 3 k.p., czyli postanowienia umowy naruszające zasadę równego traktowania są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Natomiast na gruncie rozpoznawanej sprawy postanowienie umowne określające wartość wynagrodzenia powódki na wskazanym poziomie było ważne. Powstała szkoda była zaś konsekwencją niewykonania przez pracodawcę obowiązku wyrównania wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia otrzymywanego przez innych pracowników wykonujących tożsame obowiązki, co uzasadnia odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.). Istotną kwestią jest również to, że zgodnie z art. 18 § 3 k.p. w razie umieszczenia w umowie o pracę postanowienia sprzecznego z art. 112 k.p., stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Sankcja zatem polega na zastąpieniu postanowień umownych naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. W sytuacji, gdy nie ma odpowiedniego przepisu prawa pracy, odpowiednim postanowieniem niemającym charakteru dyskryminacyjnego. Mechanizm zastępowalności, wobec braku odpowiedniego przepisu ustawowego, opierać się musi na woli stron, bez względu na podstawę stosunku pracy. W przypadku braku konsensusu w przedmiocie treści niedyskryminacyjnego postanowienia rozwiązania zaistniałego problemu, należy poszukiwać na drodze sądowej, w trybie powództwa o ustalenie, z którym może wystąpić strona stosunku pracy lub inspektor Państwowej Inspekcji Pracy (zob. W. Perdeus, w: Prawo pracy. Komentarz, pod. red.k.w. Barana, Warszawa 2016, LEX, komentarz bieżący do art. 18 k.p.). Innymi słowy, w przypadku niekorzystnego ukształtowania treści umowy o pracę stosuje się art. 18 § 3 k.p. oraz art. 18^{3d} k.p. (w razie niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę w związku z art. 18^{3c} k.p. oraz art. 78 k.p.)...”. Ten sam kierunek orzecniczy jest kontynuowany w najnowszej uchwale Izby Pracy SN z 24 sierpnia 2023 r. III PZP 1/23, którą uzasadniono między innymi stwierdzeniem „... jest niewątpliwe, że „pod określeniem „pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu” należy rozumieć naruszenie ogólnych przepisów Kodeksu pracy zakazujących explicite nierównego traktowania w zatrudnieniu (np. art. 11 k.p.), jak i przepisów nakazujących równe traktowanie w zatrudnieniu (art. 11 (2) k.p.) oraz innych szczególnych przepisów kodeksu pracy”.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację jako niezasadną oddalił.

O kosztach zastępstwa prawnego za II instancję orzeczono w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust.1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych / Dz. U. 2015.1804 / zasądzając od pozwanej jako przegrywającej proces na rzecz powódki jako proces wygrywającej kwotę stanowiącą 50 % stawki minimalnej (2700 zł / 2 = 1350 zł).

Sędzia Joanna Siupka -Mróz Sędzia Maciej Flinik Sędzia Karolina Chudzinska