

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 maja 2019 r.

Sąd Rejonowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Sebastian Wojewódka

Ławnicy: Barbara Lecheta, Wiesław Wiewiórka

Protokolant: st. sekr. sąd. Mariusz Markowski

po rozpoznaniu w dniu 8 maja 2019 r. w Elblągu

na rozprawie

z powództwa S. N.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda S. N. kwotę 49.140,32 zł (czterdzieści dziewięć tysięcy sto czterdzieści złotych 32/100) tytułem odszkodowania wraz z ustawnymi odsetkami, w tym od kwot:

1. od kwoty 34.130,40 zł od dnia 3 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty;
2. od kwoty 13.288,80 zł od dnia 3 lipca 2018 r. do dnia zapłaty;
3. od kwoty 1.721,12 zł od dnia 9 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty;

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

III. wyrokowi w pkt I. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.210 zł;

IV. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;

V. ustala i nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Elblągu kwotę 2.459 zł (dwa tysiące czterysta pięćdziesiąt dziewięć złotych) tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy.

W dniu 1 czerwca 2018 roku powód wniósł do tut. Sądu pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. (wcześniej (...) sp. z o.o.) o zapłatę kwoty 40.753 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

W treści uzasadnienia pozwu powód podał, że jest zatrudniony u pozwanej na stanowisku koordynatora kontraktów. W komórce organizacyjnej powoda zatrudnione są jeszcze dwie osoby. Pracownicy ci otrzymują wynagrodzenie znacznie wyższe, niż powód, choć wykonują taką samą pracę. Obowiązująca u pozwanej pragmatyka (Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy – w art. 2 załącznika nr 4) nakazuje, aby w przypadkach gdy różnica wynagrodzeń pracowników wykonujących taką samą pracę przekracza 20% pracodawca dokonał wyrównania poziomu wynagrodzenia

pracownikowi najmniej uposażonemu. Powód domaga się zatem wyrównania jego wynagrodzenia za okresy od 11 marca 2015 roku do 11 maja 2018 rok do poziomu uwzględniającego powyższą regulację.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Zakwestionowała zarówno zasadność, jak i wysokość zgłoszonego przez powoda roszczenia, w tym okres od którego powód domaga się wyrównania wynagrodzenia. Wskazała, że powód rozpoczął pracę jako koordynator kontraktów dopiero z dniem 1 czerwca 2015 roku, stąd bezzasadne jest domaganie się przez niego wyrównania począwszy od 11 marca 2015 roku. Niezasadne jest także domaganie się przez powoda wyrównania za okres od 1 kwietnia 2017 roku do 11 maja 2018 roku, bowiem w tym okresie jego wynagrodzenie uległo podwyższeniu i brak jest podstaw do kwestionowania jego wysokości zgodnie z (...). Pozwana wskazała nadto, że powód interpretuje zapisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, na które się powołuje w sposób nieprawidłowy. Z zapisu art. 3 załącznika nr 4 do (...) nie wynika bowiem nakaz wyrównania poziomu wynagrodzenia pracownikowi najmniej uposażonemu w przypadku gdy różnica wynagrodzeń pracowników wykonujących taką samą pracę przekracza 20%. Zapis ten określa warunki podwyższania wynagrodzenia pracowników w przypadku ich awansowania i przewiduje w tym zakresie dwie możliwości: gdy dotychczasowa płaca pracownika awansowanego jest poniżej taryfikatora dla danego stanowiska lub gdy jest ona co najmniej 20% niższa od wynagrodzeń pracowników w danej komórce organizacyjnej z tej samej grupy stanowisk i o tych samych umiejętnościach. Sam fakt zmiany stanowiska pracy nie stanowi zatem podstawy do podwyższania wynagrodzenia do poziomu innych pracowników w komórce organizacyjnej. Pozwana podała, że powód został zakwalifikowany do obecnej kategorii zaszerogowania przedwcześnie, bez wymaganego doświadczenia i stażu. Inni pracownicy w komórce organizacyjnej, w której pracuje powód mają dłuższy czas pracy, co znajduje odzwierciedlenie w poziomie ich wynagrodzeń. Pozwana zaproponowała jednocześnie zawarcie ugody zgadzając się na wypłatę powodowi wyrównania wynagrodzenia w wysokości 21.560 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

W piśmie z dnia 27 marca 2019 roku powód na podstawie przedłożonych przez pozwaną danych ostatecznie sprecyzował żądanie i je rozszerzył żądanie pozwu domagając się ostatecznie zapłaty kwoty 49.179,60 zł, ujmując także wyrównanie w zakresie różnicy w kwocie wypłaconej nagrody rocznej obliczonej od niewłaściwej podstawy wymiaru wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tytułem wyrównania wysokości wynagrodzeń za okresy od 11 marca 2015 roku do 11 grudnia 2018 roku. Powód wniósł także o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na powyższe pozwana zakwestionowała zgłoszone przez powoda rozszerzenie powództwa wskazując, że od 3 września 2018 roku obowiązywał u pozwanej nowy układ zbiorowy pracy, w którym pracodawca jasno doprecyzował zasady podwyższania wynagrodzenia i w świetle tych nowych regulacji zgłoszone przez powoda żądanie jest niezasadne.

### ***Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:***

Powód S. N. zatrudniony został u poprzednika prawnego pozwanej spółki (...) sp. z o.o. w W. w dniu 12 grudnia 2012 r. na podstawie umowy na okres próbny na stanowisku Inspektora ds. handlowych na czas do dnia 11 marca 2013 r. za wynagrodzeniem 3.900 zł miesięcznie.

W dniu 11 marca 2013 r. zawarto z nim umowę o pracę na czas nie określony – pozostawiając w umowie nazwę stanowiska w niezmienionej postaci oraz określając wynagrodzenie na poziomie 4.100 zł miesięcznie.

Prócz niego w komórce organizacyjnej, do której był przydzielony zatrudnione były jeszcze dwie inne osoby: A. D.; J. K. obie z przypisanym stanowiskiem koordynatora kontraktów.

### ***Okoliczności bezsporne.***

W dniu 25 kwietnia 2013 r. przydzielono powodowi stanowisko koordynatora kontraktów, powierzając mu zakres zadań pokrywający się z zadaniami pozostałych dwóch osób w jego komórce organizacyjnej.

**Dowód: akta osobowe powoda oraz kopia zakresu zadań i odpowiedzialności pracownika z dnia 25 kwietnia 2013 r. k. 65 – 68 akt sprawy, kopie zakresu zadań i odpowiedzialności pracownika – powoda z dnia 13 września 2016 r. k. 69 – 71, kopia zakresu zadań i odpowiedzialności pracownika A. D. z dnia 7 września 2009 r. k. 72-75 akt sprawy, kopia zakresu zadań i odpowiedzialności pracownika J. K. z dnia 7 września 2009 r. k. 90-93 akt sprawy.**

Pracownicy tego działu wykonywali pracę jednakowego rodzaju i tej samej jakości i wartości. A. D. i J. K. dysponowały w chwili zatrudnienia powoda dłuższym stażem zatrudnienia.

**Okoliczność bezsporna.**

Dopiero pismem z dnia 1 czerwca 2015 roku pozwana poinformowała formalnie powoda, iż z dniem 1 czerwca 2015 roku powierza mu stanowisko koordynatora kontraktów wg 13 kategorii zaszeregowania osobistego oraz podwyższa mu wynagrodzenie do kwoty 4.792 zł brutto miesięcznie. Następnie w dniu 1 kwietnia 2016 r. do kwoty 4.960 zł, w dniu 1 kwietnia 2017 r. do kwoty 6.000 zł i w dniu 1 kwietnia 2018 r. do kwoty 6.210 zł.

**/dowód: pismo k. 28, 29 akt sprawy, zestawienie wynagrodzeń wśród koordynatorów kontraktów k. 160v-161 akt sprawy, akta osobowe powoda/**

W okresie od dnia 1 kwietnia 2017 r. dodatkowo w zespole koordynatorów kontraktów zatrudnione zostały 4 osoby, zaś od dnia 1 lipca 2017 r. dodatkowa jedna. Łącznie od dnia 1 lipca 2017 r. w zespole powoda w Zakładzie (...) pozwanej zatrudnionych było osiem osób na stanowiskach koordynatorów kontraktów.

**Okoliczność bezsporna.**

Wynagrodzenia osób z grupy zawodowej powoda kształtowały się w tym okresie czasu następująco:

Pracownik nr 1 – data: 01.02.2015 - 6.990 zł, 01.06.2015 r. – 7.165 zł, 01.04.2016 r. 7.385 zł, 01.04.2017 r. 7.585 zł; 01.04.2018 r. – 7.795 zł;

Pracownik nr 2 – data: 01.02.2015 – **7.076 zł**; 01.06.2015 – **7.253 zł**, 01.04.2016 – **7.475 zł**; 01.04.2017 – 7.675 zł; 01.04.2018 -7.885 zł;

Pracownik nr 3 (powód) – data: 01.02.2015 – 4.600 zł, 01.06.2015 – 4.792 zł; 01.04.2016 – 4.960 zł; 01.04.2017 – 6.000 zł; 01.04.2018 – 6.210 zł;

Pracownik nr 4 – data: 01.04.2017 – 7.018 zł; 01.04.2018 – 7.228 zł;

Pracownik nr 5 – data: 01.04.2017 – 6.587 zł, 01.04.2018 – 6.797 zł,

Pracownik nr 6 – data: 01.04.2017 – **8.847 zł**, 01.04.2018 – **8.997 zł**;

Pracownik nr 7 – data: 01.04.2017 – 5.428 zł, 01.07.2017 – 6000 zł, 01.04.2018 – 6.210 zł;

Pracownik nr 8 – data: 01.07.2017 – 6.454 zł, 01.04.2018 – 6.664 zł

Grupa zaszeregowania stanowisk koordynatora kontraktów wg wewnątrz obowiązujących regulacji płacowych pozwanej przewidywała możliwość przyznania wynagrodzenia w przedziale od 3.774 do 9.894 zł.

**Okoliczności bezsporne, a ponadto k. 160.**

W pozwanej spółce obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Zgodnie z jego § 3 załącznika nr 4 przeszeregowania pracowników związane z podwyższeniem wynagrodzenia następują m.in. w przypadku awansowania pracownika na wyższe stanowisko, gdy jego płaca dotychczasowa jest poniżej taryfikatora dla danego

stanowiska lub gdy jest ona o co najmniej 20% niższa od wynagrodzeń pracowników w danej komórce organizacyjnej z tej samej grupy stanowisk i o tych samych umiejętnościach.

Powód sygnalizował stronie pozwanej, że wysokość jego wynagrodzenia jest zbyt niska w stosunku do innych osób wykonujących taką samą pracę o jednakowej jakości i wartości. Pozwana podjęła z powodem korespondencję w celu wyjaśnienia tego aspektu i w dniu 9 lipca 2018 r. udzieliła mu odpowiedzi drogą mailową z której wynikało, że pracodawca przyznaje, że traktowała powoda w zakresie wynagrodzenia w sposób nierówny w stosunku do wynagrodzeń innych pracowników, natomiast nie uznała zaistnienia przesłanek dyskryminacyjnych.

### ***Okoliczności bezsporne, a ponadto treść wiadomości z dnia 9 lipca 2018 r. k. 37.***

Z dniem 3 września 2018 r. w życie wszedł nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Zgodnie z treścią jego ustępu 38, wynagrodzenia zasadnicze (...) na tych samych stanowiskach i wykonujących taką samą pracę w ramach tej samej K. Organizacyjnej mogą być niższe nie więcej niż 15% od średniego wynagrodzenia zasadniczego w tej grupie pracowników. W przypadku, gdy wynagrodzenie zasadnicze Pracownika jest niższe więcej niż 15% od średniego wynagrodzenia zasadniczego (...) na tych samych stanowiskach i wykonujących tę samą pracę w ramach tej samej K. Organizacyjnej, Pracodawca zobowiązany jest podnieść wynagrodzenie zasadnicze takiego Pracownika z zachowaniem obowiązujących przepisów prawa. W dalszej części zapisy tego układu stanowiły, że przy awansowaniu (...) na inne stanowisko w przypadku, gdy wynagrodzenie Pracownika jest niższe o więcej niż 15%, Pracodawca dokonuje regulacji wynagrodzenia w jednym lub w dwóch krokach najpóźniej w ciągu 6 miesięcy od awansowania Pracownika na nowe stanowisko.

### ***Okoliczność bezsporna, a ponadto treść ustępu 38 nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy k. 36.***

#### ***Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

Powództwo powoda zasługiwało na uwzględnienie co do zasady w całości, zaś co do wysokości uległ tylko w nieznacznej części.

Sąd dokonywał swych ustaleń w sprawie w większości w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, których treść, albo nie była kwestionowana (treść akt osobowych powoda, Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy obowiązujących w pozwanej, korespondencja mailowa pomiędzy powodem, a pracodawcą, zestawienie wynagrodzeń w grupie zawodowej powoda w tej samej komórce organizacyjnej, zakresy obowiązków J. K. i A. D. i inne), albo też nie zostały skutecznie zakwestionowane co do swojej treści (kopia zakresu zadań i odpowiedzialności powoda z kwietnia 2013 r.).

Strona pozwana próbowała podważyć wiarygodność dowodu pod postacią zakresu zadań i odpowiedzialności powoda z data z kwietnia 2013 r. sugerując, że został on pozyskany przez powoda w sposób, który nie odzwierciedlał rzeczywistego zakresu jego obowiązków, a w szczególności, że od tego czasu nie awansował na stanowisko koordynatora kontraktów. Miało to być konsekwencją zmiany systemu informatycznego obsługującego dokumenty kadrowe w spółce z chwilą jej przejęcia przez (...) sp. z o.o. w W. od (...) sp. z o.o. w W., przez co dokument nie był w pierwotnej postaci, lecz zawierał dane częściowo ujednolicone, stosownie do późniejszych zmian.

Rzecz jednak w tym, że poza zmianą samego logo na tym dokumencie strona pozwana nie potrafiła w żaden racjonalny i zobiektywizowany sposób wykazać że treść tego dokumentu tylko „sztucznie i automatycznie” zaciągnęła datę z kwietnia 2013 r., a stanowisko koordynatora kontraktów zostało powodowi przydzielone później, zgodnie z angażem.

Ciężar obalenia tego dowodu innymi środkami dowodowymi spoczywał na stronie pozwanej, tym bardziej, że to ona jest administratorem tego systemu, albo zleca jego administrowanie. Powód w tym zakresie nie miał żadnych uprawnień dostępowych, by osobiście dokonywać takich zmian, bądź wykazywać ich nie istnienie. Tym bardziej, że podobną konstrukcję miały zakresy zadań i odpowiedzialności pozostałych dwóch współpracowników na stanowiskach koordynatorów kontraktów, zajmujących je od 2009 r., co wynikało również z tych dokumentów.

Co do oceny tego dokumentu pozwana była także niekonsekwentna w innym aspekcie. Mianowicie przedstawiciele pozwanej nie potrafili jednoznacznie wskazać, czy tego typu dokumenty doręczane są do pracowników wyłącznie w wersji elektronicznej, czy też dla swej skuteczności wymagają formy papierowej oraz własnoręcznego podpisu, a jeśli tak, to dlaczego w aktach osobowych przedstawionych sądowi nie ma tych dokumentów, jak również części innych kluczowych dla określenia statusu powoda z punktu widzenia powierzonego mu stanowiska pracy i zadań do wykonania.

Powyższe doprowadziło Sąd do wniosku, że przedłożony przez powoda dokument, będący wydrukiem z systemu kadrowego pozwanej (czego pozwana nie kwestionowała) jest obowiązującym go zakresem obowiązków, a de facto określa powierzone stanowisko w związku z zawarciem umowy o pracę na czas nie określony w marcu 2013 r.

Takie ustalenie pozwoliło Sądowi na dokonanie porównania rodzaju pracy wykonywanej przez inne osoby zatrudnione w jednostce organizacyjnej powoda na tym samym stanowisku i wyprowadzenie wniosku, że była to praca jednakowego rodzaju.

Warto też wskazać, że choć w toku postępowania pozwana kwestionowała całość stanowiska powoda, w tym także podstawę powoływania się na § 3 załącznika nr 4 do Zakładowego Układu (...), to jednak także i w tej mierze stanowisko pozwanej było niekonsekwentne, gdyż z korespondencji mailowej kierowanej do powoda w dniu 9 lipca 2018 r. wynika jednoznacznie, że pozwana uznała za udowodnione nierówne traktowanie powoda w zakresie wysokości wynagrodzenia zasadniczego, zaś treść tego stanowiska pochodziła od osoby pilotującej jego sprawę oraz także będącej przedstawicielem pozwanej w niniejszej sprawie.

Powód ostatecznie precyzując podstawę prawną swojego żądania wskazał na treść art. 11<sup>2</sup> k.p. w zw. z art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Nie było to więc roszczenie oparte na zarzutach dyskryminacji.

Do stwierdzenia istnienia przypadku nierównego traktowania w rozumieniu art. 11<sup>2</sup> k.p. w szczególności poprzez wprowadzenie zróżnicowanej wysokości wynagrodzenia zasadniczego, koniecznym jest przeprowadzenie analizy, czy w danej grupie pracowników występuje również zróżnicowanie rodzaju wykonywanych obowiązków, jakości wykonywanej pracy oraz jej wartości.

Z ustaleń Sądu wynika, że powód oraz inne osoby pracujące na stanowiskach koordynatorów kontraktów wykonywały te same obowiązki, a ich praca nie różniła się co do swej wartości oraz jakości.

Powód podjął próbę wykazania, że wykonywał pracę bardzo dobrze, bez zarzutów ze strony pracodawcy i przedstawił m.in. obszerne zestawienie kontraktów, którymi się „opiekował” do 28 lutego 2017 r. (k. 76 – 89).

Pozwana natomiast nie podjęła próby kontestacji jego twierdzeń w tym zakresie i nie przedstawiła też żadnych kontrdanych, które miałyby wykazać okoliczność przeciwną.

Jedyną okolicznością powołaną przez pozwaną było stwierdzenie, że osoby, do których dołączył powód w 2013 r. legitymowały się o wiele dłuższym stażem pracy. Rzecz jednak w tym, że sam staż pracy nie może być uznawany za kryterium dopuszczające różnicowanie w wysokości wynagrodzenia, jeżeli nie jest to poparte obiektywnymi okolicznościami wpływającymi na możliwość stwierdzenia, że wiąże się to z inną oceną wartości lub jakości pracy. Staż pracy jest prostą wartością matematyczną, która o jakości pracy nie musi świadczyć. Posłużenie się argumentem długości stażu pracy może równorzędnie świadczyć o lepszej jakości pracy, jak i o mniejszej przydatności pracownika, jeżeli popada w rutynę lub bazuje na nieaktualizowanej wiedzy i zastanych schematach działania. Z kolei młody wykształcony pracownik, dynamicznie funkcjonujący w nowoczesnym oprzyrządowaniu związanym z nowoczesnymi technikami zarządzania i sprzedaży może być bardziej wydajny niż ten z wieloletnim stażem. Wykazanie obiektywnych podstaw takiego zróżnicowania opartego o staż pracy, a wypływającego z oceny jakości pracy spoczywa na pracodawcy. W niniejszej sprawie strona pozwana tego nie wykazała.

W orzecznictwie przyjmuje się, że doświadczenie zawodowe może mieć znaczenie, jako kryterium różnicujące, jeśli jest to poparte obiektywnymi okolicznościami. Z kolei zazwyczaj staż pracy jest gratyfikowany poprzez tzw. dodatek stażowy, a więc świadczenie oderwane od jakości pracy. W sytuacji, gdy brak jest w strukturze wynagrodzenia dodatku stażowego, wówczas jeśli ma być on jedynym elementem różnicującym wysokość wynagrodzenia zasadniczego, koniecznym jest, by przekładało się to na ocenę jakości pracy, by nie był skuteczny zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu<sup>2</sup>. Z powyższego wynika, że także i w takim przypadku konieczne jest zobiektywizowanie zróżnicowania wynagrodzenia poprzez wykazanie przełożenia się doświadczenia zawodowego, będącego konsekwencją stażu pracy na jakość pracy.

W niniejszej sprawie strona pozwana takich danych nie przedstawiła, ograniczając się wyłącznie do samego twierdzenia o dłuższym stażu pracy, co miałyby powodować uznanie większego doświadczenia zawodowego współpracowników powoda. Ciężar jednak wykazania tych okoliczności spoczywał na stronie pozwanej, ta natomiast nie przedstawiła na to żadnych dowodów, nawet na okoliczność dłuższego stażu pracy obu współpracowniczek z początku zatrudnienia powoda w tej jednostce organizacyjnej. Te okoliczności Sąd ustalał w oparciu o przedłożone przez powoda kopie zakresu zadań i odpowiedzialności, które co najwyżej wskazują na to, że osoby te piastowały stanowisko koordynatora kontraktów od 2009 r., a więc w tym zakresie różnica w stażu pracy wynosiła nie więcej, jak 4 lata. W odniesieniu do pozostałych pracowników, którzy znaleźli się w tej jednostce w późniejszym okresie czasu, a którzy również otrzymywali wyższe wynagrodzenie zasadnicze od powoda, pozwana nie przedstawiła żadnych danych na temat ich stażu pracy. Różnica w stażu pracy w powyższym wymiarze z pewnością nie oznacza nabycia tak dużego doświadczenia i zróżnicowania jakości pracy, która uzasadniałaby dysproporcję w wynagrodzeniu na starcie w skali prawie jak 1:2.

W tych okolicznościach faktycznych ustalonych w toku niniejszego postępowania Sąd doszedł do wniosku, że relacja wynagrodzenia powoda w stosunku do pozostałych zatrudnionych w tej jednostce wskazywała na oczywistą nierówność, biorąc pod uwagę to, że praca miała charakter jednakowy i tej samej wartości.

Uwzględniając to, że w treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego do dnia 3 września 2018 r. i kolejnym obowiązującym od tej daty, strony zawarły rozwiązania, które miały zapobiegać niedozwolonemu nierównemu traktowaniu, zaś strony postępowania pozostawały w sporze co do sposobu interpretacji zapisów znajdujących się w tej regulacji, Sąd dokonał ich oceny z punktu widzenia treści art. 9 § 4 k.p.

Zgodnie z tym przepisem postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują. Sposób stosowania tego przepisu pozwala też na stwierdzenie nieważności tylko niektórych zapisów takich regulacji, jeśli prowadziłyby to do nierównego traktowania w zatrudnieniu.

W tym miejscu zwrócić należy uwagę, że Sąd w analizie tego konkretnego przypadku przychylił się do stanowiska strony powodowej, że punktem odniesienia w zakresie porównania, czy wynagrodzenie danego pracownika (tutaj powoda) było niższe o 20%, powinno być najwyższe wynagrodzenie lub najwyższe wynagrodzenia w jednostce organizacyjnej, w której pracę świadczył powód.

Próba rekonstrukcji ww. zapisu w pierwszej kolejności sugeruje faktycznie, że może chodzić o średnią wartość wynagrodzeń pracowników w tej jednostce na stanowisku koordynatora kontraktów. Taka konstatacja wynikać może ze sformułowania odwołującego się do liczby mnogiej. Rzecz jednak w tym, że interpretacja tej normy w oparciu o wykładnię literalną nie rozwiewa wątpliwości co do tej kwestii, gdyż autor/autorzy zapisu nie powołują się na konieczność zastosowania wartości statystycznej, jaką jest średnia, tym bardziej, że w obecnej nauce o statystyce, zwłaszcza w kontekście ważenia wynagrodzeń coraz większą rolę odgrywa pojęcie raczej mediany, a nie wartości średniej arytmetycznej, jako tej, która nie eliminuje nieadekwatności pomiaru wynikającej z wartości skrajnych<sup>3</sup>. Nie jest też jednoznaczna w kontekście przyjęcia a priori stanowiska prezentowanego przez stronę powodową,

Stąd też dla rozstrzygnięcia tej kwestii Sąd przeprowadził test efektywności narzędzia zastosowanego w Zakładowych Układach Zbiorowych Pracy obowiązujących w pozwanej spółce.

Test ten hipotetycznie założył, że w grupie np. 9 pracowników danej jednostki organizacyjnej, w której wynagrodzenie mogło być kształtowane w przedziale od 4.000 zł do 9.000 zł, ośmioro pracowników zarabiałoby wynagrodzenie w kwocie 4.000 zł, zaś jeden w kwocie 9.000 zł. Średnia arytmetyczna wynagrodzenia pracowników w tej jednostce organizacyjnej wyniosłaby 4.555,55 zł. Wartość 20% z tej kwoty to wówczas 911,11 zł.

Idąc tropem interpretacji zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy przedstawionej przez stronę pozwaną pracownicy mający wynagrodzenie na poziomie 4.000 zł miesięcznie nie znaleźliby się w grupie uprawnionej do powyższego wynagrodzenia w ramach mechanizmu usuwania nierównego traktowania w zatrudnieniu, gdyż ich wynagrodzenie nie byłoby niższe o co najmniej 20% od średniego wynagrodzenia w tej jednostce organizacyjnej, gdyż wartość ta wyniosłaby w tych warunkach poniżej dolnego progu i osiągnęłaby kwotę 3.644,44 zł. Nie da się obliczyć różnicy pomiędzy wartością mniejszą a większą, jaką w tym wypadku zarabialiby hipotetycznie pracownicy o najniższym wynagrodzeniu.

Taki wynik jest jaskrawo sprzeczny z całym społeczno – gospodarczym założeniem funkcjonowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu i celem, dla którego wspomniany mechanizm miałby być wprowadzony do regulacji wewnątrzzakładowej.

Dopuszczałby bowiem niczym nieuzasadnione tolerowanie sytuacji, gdy pracownicy w jednej jednostce organizacyjnej w sposób usankcjonowany mieliby prawo do zarobków, gdzie jedna osoba zarabiałaby o ponad 100% więcej od ich przeważającej części, a i tak nie stanowiliby to w świetle tak interpretowanego zapisu przypadku wymagającego zastosowania mechanizmu wyrównywania poziomu tych zarobków, przy założeniu, że wszyscy wykonują pracę tego samego rodzaju w tej samej ilości i tej samej wartości.

Sięgnięcie po metodę opartą o średnią ważoną (medianę) również nie daje przekonujących wyników przy ww. założeniach, gdyż wówczas tą medianą byłaby wartość 6.500 zł, z czego 20% to 1.300 zł, a zatem różnica pomiędzy wynagrodzeniem granicznym - 5.200 zł, a wynagrodzeniem najniżej zarabiających pracowników wyniosłaby 1.200 zł, a więc mniej niż owe 20%.

Powyższe rezultaty uzyskuje się także przy zastosowaniu wyliczeń średniej, jak i mediany dla wartości wskazanych przez pozwaną, jako wynagrodzenia pracowników – koordynatorów kontraktów w pozwanej spółce w spornym okresie.

Takie same wyniki uzyskuje się zarówno dla grupy trzech pracowników, jak i w grupie ośmioosobowej.

Przykładowo wskazać można, że obliczając medianę na dzień 1 kwietnia 2018 r., kiedy w jednostce, w której pracę świadczył powód zatrudnionych było 8 osób, wynagrodzenia wynosiły odpowiednio od najwyższego do najmniejszego: 8.997 zł, 7885 zł, 7795 zł, 7.228 zł, 6.797 zł, 6669 zł, 6.210 zł, 6.210 zł. Wedle powszechnie stosowanej metodologii w przypadku parzystej liczby rekordów porównawczych, medianą jest średnia arytmetyczna dwóch wartości środkowych, czyli  $n/2$  i  $n/2 + 1$ , gdzie  $n$  to liczba obserwacji/rekordów porównawczych. W tym konkretnym wypadku są to wartości 4 i 5 z rzędu, czyli 7.228 zł i 6797 zł. Średnia arytmetyczna to 7.012,50 zł z czego 20% to kwota 1.402,50 zł. Zatem wynagrodzenie graniczne poniżej którego dochodzi do konieczności wyrównania wynagrodzenia to 5.610 zł.

Na dzień 1 kwietnia 2017 r., gdy w jednostce było 7 koordynatorów, ciąg rekordów porównawczych przedstawiał się następująco: 8.847 zł, 7.675 zł, 7.585 zł, 7.018 zł, 6.587 zł, 6.000 zł, 5.428 zł. Wówczas medianę stanowiła wartość 7.018 zł, wedle metodologii stwierdzającej, że w przypadku nieparzystej liczby obserwacji/rekordów porównawczych, jest nią wartość środkowa, wg wzoru  $(n+ 1)/2$ , gdzie  $n$  oznacza ilość obserwacji/rekordów porównawczych (tutaj 7). Wartość 20% z tej kwoty to 1.403,60 zł, a zatem wysokość granicznego wynagrodzenia, dopiero poniżej którego może dochodzić do wyrównywania wynagrodzenia to 5.614,40 zł (7.018 – 1.403,60 zł). Także w tym wypadku nie będą

zachodziły przypadki nierówności w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia i sankcjonowanie rozstrzału rządu 6.000 zł do 8.847 zł przy jednakowej pracy.

Podobne wyniki stanowiły rezultat wyliczenia średniej i mediany przy pozostałych założeniach, stosując interpretację, że punktem odniesienia jest średnie wynagrodzenie w jednostce organizacyjnej, jak również już przy stosowaniu treści nowego ustępu 38 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego od dnia 3 września 2018 r., gdzie wprost jest mowa o stosowaniu średniej wynagrodzeń.

Te aspekty doprowadziły Sąd do przekonania, że jedynym możliwym rozwiązaniem do uchwycenia celów narzędzia gwarantującego realizację zasady równego wynagrodzenia za taką samą pracę, jest zastosowanie wynagrodzenia najwyższego w jednostce organizacyjnej, jako będącego punktem odniesienia dla analizy, czy wynagrodzenia danego pracownika, a konkretnie w tej sprawie powoda, w konkretnym okresie czasu nie jest w sposób nieuzasadniony zaniżone, a tym samym pozostaje w sprzeczności z dyrektywami wynikającymi z art. 11<sup>2</sup> k.p.

Mając to na względzie Sąd dokonywał wyliczenia, które doprowadził do następujących wniosków, odzwierciedlonych w poniżej tabeli:

<b>Okres</b>	<b>Liczba pracowników w jednostce</b>	<b>Wynagrodzenie najwyższe</b>	<b>Różnica z wynagrodzenia najwyższego (15% od 09.2018 r.)</b>	<b>Różnica: wynagrodzenie najwyższe - 20% z niego (15% od 09.2018 r.) = wynagrodzenie graniczne</b>	<b>Wynagrodzenie powoda</b>	<b>Różnica: wynagrodzenie graniczne - wynagrodzenie powoda</b>	<b>Ilość miesięcy</b>	<b>Suma w okresie/ szkoda</b>
01.02.2015-30.05.2015	33	7.076	1.415,20	5.660,80	4.600	<b>1.060,80</b>	4	<b>4.243,20</b>
01.06.2015-30.03.2016	33	7.253	1.450,60	5.802,40	4.792	<b>1.010,40</b>	10	<b>10.104</b>
01.04.2016-30.03.2017	33	7.475	1.495	5.980	4.960	<b>1.020</b>	12	<b>12.240</b>
01.04.2017-30.06.2017	30	8.847	1.769,40	7.077,68	6.000	<b>1.077,60</b>	3	<b>3.232,80</b>
01.07.2017-30.03.2018	38	8.847	1.769,40	7.077,68	6.000	<b>1.077,60</b>	9	<b>9.698,40</b>
01.04.2018-30.08.2018	31	8.997	1.799,40	7.197,60	6.210	<b>987,60</b>	5	<b>4.938</b>
01.09.2018-30.11.2018	30	8.997	1.349,55 (15% wejście w życie)	7.647,45	6.210	<b>1.437,45 (UWAGA: powód żąda 987,60)</b>	3	<b>4.312,35 (UWAGA: wg żądania)</b>



			nowego (...)					<b>powoda: 2.962,80)</b>
Suma:								<b>47.419,20</b>

W przypadku premii rocznych, stanowiących równowartość 5% rocznych zarobków wartość szkody odpowiada różnicy tych 5% obliczonych od wynagrodzenia miesięcznego, którego wysokość nie narusza ww. zasady z (...) w interpretacji zaprezentowanej przez Sąd, w stosunku do 5% z wynagrodzenia rocznego powoda.

W 2015 r. 5% z kwot stanowiących sumę wynagrodzenia rocznego nie mniejszego niż 20% od najwyższego wynagrodzenia w jednostce wyniosło:  $(4 \cdot 5.660,80) + (7 \cdot 5.802,40) = 63.260$  (5% = 3.163 zł);  $3.163 \text{ zł} - 2.687 \text{ zł}$  (5% z sumy rocznego wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego powodowi) = **476 zł** (powód żądał więcej 515,28 zł – oddalenie powództwa ponad kwotę 476 zł)

W 2016 r. wg tej samej zasady:  $(3 \cdot 5.802,40) + (9 \cdot 5.980) = 71.227,20$  (z czego 5% = 3.561,36 zł;  $3.561,36 \text{ zł} - 2.137,20 \text{ zł} = 1.424,16 \text{ zł}$  (powód żądał mniej – **610,08 zł** – brak możliwości uwzględnienia należności ponad żądanie szkody za to świadczenie).

2017 r. –  $(3 \cdot 5.980) + (9 \cdot 6.000) = 71.940 \text{ zł}$  (z czego 5% + 3.597 zł;  $3.597 \text{ zł} - 2.950,80 \text{ zł} = 642,20 \text{ zł}$  (powód żąda mniej – **635,04 zł** brak możliwości uwzględnienia należności ponad żądanie szkody za to świadczenie).

Łącznie z tytułu szkody w niedopłacie premii rocznej: **1.721,12 zł**

**Suma całości odszkodowania, które zdaniem Sądu Rejonowego przysługuje powodowi z tytułu nienależytego wykonania umowy o pracę w zakresie właściwego określenia wynagrodzenia za wykonaną pracę w związku z naruszeniem art. 11<sup>2</sup> k.p. w zw. z art. 9 § 4 k.p. w zw. z art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i § 3 załącznika 4 (...) obowiązującego w pozwanej do dnia 2 września 2018 r. i ustępem 38 (...) obowiązującego od dnia 3 września 2018 r. wyniosła 49.140,32 zł.**

Sąd Rejonowy w pełni akceptuje pogląd Sądu Najwyższego przytaczany w powołanym już wyroku z dnia 7 lutego 2018 r., sygn. II PK 22/17 OSNP 2019/1/1 gdzie wskazano, że w przypadku zaistnienia przesłanek nierównego traktowania z art. 11<sup>2</sup> k.p., podstawą roszczeń odszkodowawczych może być art. 471 k.c. Sąd uznaje za trafne w tym zakresie także poglądy przedstawicieli doktryny, wśród których odwołać się można do stanowiska prof. J. F., który w kontekście realizacji dyrektyw art. 11<sup>2</sup> k.p. w komentarzu do tego przepisu dostępnego w platformie Lex (...) wydawnictwa (...), wskazał, że: „Jeżeli dyskryminacja przejawia się w zaniżeniu wynagrodzenia lub innych świadczeń należnych pracownikowi, to jej usunięcie polega na ich podwyższeniu. W szczególności zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno polegać na **podwyższaniu świadczeń** należnych pracownikom traktowanym gorzej. Nie obowiązuje przepis, który w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednych pracowników i przez to faworyzuje innych. Na podstawie art. 9 § 4 k.p. pracownik traktowany gorzej może domagać się uprawnień przyznanych w układzie zbiorowym pracy pracownikom lepiej traktowanym. Nie oznacza to, że tych uprawnień są pozbawieni pracownicy traktowani w sposób korzystniejszy (zob. wyrok SN z 12.09.2006 r., I PK 89/06, M.P.Pr. (...), s. 88). Podobnie postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy, przyznające w okresie gwarantowanego zatrudnienia wyższą odprawę pracownikowi zwalnianemu z pracy później niż pracownikowi zwalnianemu wcześniej, narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> i 18<sup>3a</sup> k.p.). Pracownikowi zwalnianemu z pracy wcześniej przysługuje w takiej sytuacji odprawa w wysokości nie niższej niż pracownikowi zwalnianemu później (art. 9 § 4 k.p.) (wyrok SN z 12.09.2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007/17–18, poz. 246).

Sąd Rejonowy nie podzielił jedynie stanowiska uprawniającego do stwierdzenia, że pozwana była w opóźnieniu w naprawieniu tej szkody z upływem terminu płatności każdego wynagrodzenia powoda za okres sporny.

W niniejszej sprawie Sąd zasądzał odszkodowanie, na którego sumę składały się poszczególne składniki szkody, będące różnicą między wynagrodzeniem należnym a wypłaconym. Tyle tylko, że nie zasądzał wynagrodzenia. Wymagalność tego rodzaju odszkodowania nie ma oznaczonego terminu płatności. Powinna być więc określana stosownie do treści art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W szczególności mając na względzie to, że strona powodowa sama początkowo nie była świadoma istnienia szkody, zaś co do jej wysokości dowiedziała się dopiero de facto w toku postępowania, Sąd uznał, że najwcześniej o żądaniu odsetkowym za opóźnienie można mówić od wezwania dłużnika do zapłaty skonkretyzowanego pieniężnie żądania. Te przedstawione zostało stronie zobowiązanej do zapłaty wraz z doręczeniem odpisu wniosku o zawezwanie do próby ugodowej. Zdaniem Sądu to data 3 stycznia 2018 r., kiedy to nastąpiło, może być pierwszą braną pod uwagę, jako ziszczenie się wymagalności roszczenia. Rzecz jednak w tym, że w tym zawezwaniu powód ograniczył zakres wniosku do okresu czasu od marca 2013 r. do września 2017 r. Tym samym szkodą, z naprawieniem której pozwana pozostawała w opóźnieniu w tej dacie była równowartość różnicy w wynagrodzeniu za ten okres, czyli w kwocie 34.130,40 zł.

Z kolei w odniesieniu do kolejnego okresu objętego pozwem, a więc dodatkowo od października 2017 r. do maja 2018 r., czyli od kwoty 13.288,80 zł opóźnienie to istniało od daty doręczenia odpisu pozwu pozwanej, czyli od dnia 3 lipca 2018 r. do dnia zapłaty.

Kolejną grupą roszczeń zgłoszonych w toku postępowania było żądanie za okres od czerwca 2018 r. do listopada 2018 r. oraz premii rocznych. W tym wypadku zdaniem Sądu okres pozostawania w opóźnieniu przypadał od daty 9 kwietnia 2019 r., a więc daty doręczenia stronie pozwanej pisma powoda z rozszerzeniem powództwa o te roszczenia.

Z tych powodów Sąd zasądził odsetki od powyższych kwot od wskazanych wyżej dat na zasadzie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p., oddalając powództwo na podstawie tych przepisów a contrario w pozostałym zakresie.

Na mocy art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w pkt I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. do kwoty 6.210 zł.

Na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 ROZPORZĄDZENIA MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 z późn. zm.) Sąd przy uwzględnieniu art. 100 k.p.c. z uwagi na to, że powód uległ tylko w nieznacznej części swojego roszczenia, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Jednocześnie na zasadzie art. 113 ust.1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 623) Sąd ustalił i nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Elblągu kwotę 2.459 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy.

1 Uwaga: pogrubioną czcionką zaznaczono najwyższe wynagrodzenie e jednostce organizacyjnej w danym okresie.

2 zob. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2018 r., sygn.. II PK 22/17 OSNP 2019/1/1. Staż pracy może stanowić usprawiedliwioną przyczynę różnicowania stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, gdy pracodawca nie przewiduje dodatku stażowego a doświadczenie zawodowe przekłada się na jakość świadczonej przez pracownika pracy (art. 78 § 1 w związku z art. 11<sup>2</sup> k.p.).

3 Zob. (...)