

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2014 roku

Sąd Rejonowy w Częstochowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący sędzia Sądu Rejonowego Sylwia Janik - Lutak

Ławnicy : Teresa Płowecka , Marianna Stemplewska

Protokolant: st. sekretarz sądowy Małgorzata Formicka – Frączek

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2014 roku w Częstochowie

w postępowaniu uproszczonym

sprawy z powództwa B. T.

przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi (...)w C.

o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu

- 1) oddała powództwo.
- 2) odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 sierpnia 2014 roku złożonym przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi (...)w C., powódka B. T. wniosła o zasądzenie kwoty 7.875 zł wraz oraz ustawowych odsetek od 35 kwot po 225 zł. od 11 – go dnia każdego kolejnego miesiąca począwszy od 11 października 2011 r., tytułem wyrównania wynagrodzenia w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu w pozwanym Szpitalu.

Nadto powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż jest zatrudniona u pozwanego na stanowisku położnej przy ul. (...) a od lutego 2013 roku – w szpitalu przy ul. (...). Powódka podniosła, iż mimo że w dniu 01.03.2010r. doszło do połączenia Wojewódzkiego Szpitala (...)w C. z Wojewódzkim Szpitalem (...)w C., pracownicy zatrudnieni na tych samych stanowiskach w szpitalu przy ul. (...) otrzymują niższe wynagrodzenie od pracowników zatrudnionych przy ul. (...).

Pozwany Wojewódzki Szpital (...)w C. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, iż Ustawodawca stosując różnorakie kryteria nie nakazał ujednolicania wynagrodzeń osób zatrudnionych na jednakowych stanowiskach, lecz dopuścił ich racjonalne zróżnicowanie w zależności od obiektywnych przesłanek. Pozwany wskazał, iż nie można przyjąć, że powódka wykonywała jednakową pracę lub prace jednakowej wartości do pracy pielęgniarek z Oddziału (...)w szpitalu przy ul. (...), bowiem charakter pracy na różnych oddziałach jest zróżnicowany z uwagi na zakres udzielanych świadczeń oraz ich wielkość. Zdaniem pozwanego, nawet w obrębie Oddziału (...) przy ul. (...) wynagrodzenie zasadnicze położnych

w spornym okresie było zróżnicowane oraz, że żadna z pielęgniarek nie otrzymywała wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2.225 zł.

Na rozprawie w dniu 12 listopada 2014 roku (k. 25) powódka wniosła o porównanie jej wynagrodzenia do wynagrodzenia starszej położnej wykonującej obowiązki w szpitalu przy ul. (...) w C..

W piśmie procesowym złożonym na rozprawie w dniu 19 grudnia 2014 roku (k. 48 – 51) powódka zmodyfikowała żądanie pozwu i wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości różnicy pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym powódki, tj. 2.000 zł. a zasadniczym wynagrodzeniem osoby zatrudnionej u pozwanego na tym samym stanowisku, tj. 2.129 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za każdy miesiąc objęty żądaniem pozwu, tj. id dnia 11 września 2011 roku do czerwca 2014 roku.

Nadto powódka wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości różnicy pomiędzy faktycznie otrzymywanymi w poszczególnych miesiącach w żądanym okresie dodatkami do wynagrodzenia a tymi, które powódka otrzymywałaby, gdyby jej wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2.129 zł.

Strona powodowa jako kryterium dyskryminacyjne wskazała miejsce pracy przy ul. (...) w stosunku do miejsca pracy starszej położnej przy ul. (...) w C..

Sąd rejonowy ustalił, co następuje:

Powódka B. T. jest zatrudniona w Wojewódzkim Szpitalu (...)w C. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 16.02.1986r., w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku starszej położnej w Oddziale (...)przy ul. (...) w C..

(dowód: akta osobowe powódki)

Pismem doręczonym w dniu 05.03.2010r. dyrektor pozwanej poinformował powódkę, iż z dniem 01.03.2010r. Wojewódzki Szpital (...)w C. został przejęty przez Wojewódzki Szpital (...)w C. z uwagi na połączenie Szpitali zgodnie z Uchwałą Nr III/43/15/2009 Sejmiku Województwa (...) z dnia 21 października 2009 r. i że z tym dniem pracownicy (...) staną się pracownikami (...), na dotychczasowych warunkach pracy i płacy zgodnie z art. 23(1) k.p.

(dowód: akta osobowe cz. B – pismo – k. 76)

Od dnia 01.04.2009r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze według XIV kategorii zaszerogowania, tj. w wysokości 2.000 zł. miesięcznie.

W spornym okresie, tj. od 01 września 2011r. do 30 czerwca 2014r. wynagrodzenie powódki składało się między innymi z: wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.000 zł, premii w wysokości 10 % wynagrodzenia zasadniczego, tj. w kwocie 200 zł., dodatku stażowego w maksymalnej wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego, tj. w kwocie 400 zł. Powódka otrzymywała również wynagrodzenie za pracę w ramach dyżurów pielęgniarskich, dodatki za pracę w nocy.

(dowód: akta osobowe cz. B - pismo zmieniające wysokość uposażenia powódki – k. 71, zestawienie wynagrodzenia wypłaconego powódce w spornym okresie – k. 28 - 35)

Wysokość wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracowników zatrudnionych na stanowisku starszej położnej w szpitalu przy ul. (...) w C., w spornym okresie, wynosiła 2.129 zł. Na wrzesień 2011 r., styczeń 2012 r., grudzień 2012 r., maj 2013 r., grudzień 2013 r., maj 2014 r. wynagrodzenie starszej położnej z Oddziału (...)przy ul. (...) składało się między innymi z: wynagrodzenia zasadniczego w kwocie od 2.005 zł do 2.129 zł, premii w wysokości 10 % wynagrodzenia zasadniczego, tj. w kwocie od 200,50 zł. do 212,90 zł., dodatku stażowego w maksymalnej wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego, wynagrodzenia za pracę w ramach dyżurów pielęgniarskich wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nocnych.

(dowód: zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia starszej położnej zatrudnionej przy ul. (...) – k. 36 - 38)

Sąd rejonowy zważył , co następuje:

Moc dokumentów nie została skutecznie zaprzeczona przez żadną ze stron postępowania.

Sąd pominął dowód złożony przez powódkę, w dniu 19.12.2014r., w postaci porozumienia zawartego przez pracodawcę ze związkami zawodowymi na okoliczność świadomości pozwanego co do różnic w wynagrodzeniu pracowników oraz wniosek dowodowy z zeznań świadka jako wnioski spóźnione (k. 53).

Sprawa toczy się w postępowaniu uproszczonym. Zgodnie z art. 207 § 6 k.p.c., Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności.

Strona powodowana nie wykazała, że nie mogła zgłosić wniosków dowodowych wcześniej. Powódka posiadała wiedzę o toczących się przed tutejszym Sądem postępowaniach w analogicznych sprawach a zatem składając pozew winna była przygotować się do procesu, również jeśli chodzi o dowody potwierdzające zasadność roszczeń.

Powódka dochodziła wyrównania wynagrodzenia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia, wobec uzyskania w tym czasie wyższego wynagrodzenia przez pozostałe położne zatrudnione u pozwanego w ramach Oddziału (...) przy ul. (...). Strona powodowa wskazała jako kryterium dyskryminacyjne miejsce świadczenia pracy, tj. przy ul. (...) w stosunku do miejsca świadczenia pracy pielęgniarek w budynkach zlokalizowanych przy ul. (...) w C..

Zatem podstawę prawną roszczenia powódki stanowią art. 11 (2) k.p. (pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków), art. 18 (3c) k.p. (pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. 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. 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.), art. 11(3) k.p. (jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna), art. 18 (3d) k.p. (osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów).

Powódka winna uprawdopodobnić więc wystąpienie kryterium dyskryminacyjnego, które spowodowało nierówność jej wynagrodzenia, nadto udowodnić, iż otrzymuje niższe wynagrodzenie w stosunku do osób wykonujących pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości. Nadto winna wykazać, że nierówność wynagrodzenia została podyktowana kryterium dyskryminacyjnym.

Samo nierówne traktowanie nie będące dyskryminacją w zatrudnieniu nie pozwala na kształtowanie wynagrodzenia przez sąd.

Z dyskryminacją mamy do czynienia tylko wtedy, gdy pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11 (3) k.p., art. 18 (3 a) par. 1 k.p.

Z obszernego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości ma wynagrodzenie ukształtowane na niższym poziomie niż inny pracownik, jeżeli ta różnica wynika z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p. (vide: wyrok SN z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11).

Dyskryminacja w rozumieniu art. 11³ k.p. oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość, określoną w kodeksie pracy jako przyczyna, kryterium dyskryminacji. Przepisy kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (art. 11² i 11³ k.p.). Wobec powyższego, powódka powinna wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu z uwagi na określone zakazane kryterium dyskryminacyjne, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami.

Powódka jako przyczynę dyskryminacyjną wskazała miejsce zatrudnienia (przy ul. (...)) podnosząc wystąpienie gorszego jej traktowanie z uwagi, iż pielęgniarki zatrudnione przy ul. (...) uzyskują wyższe wynagrodzenie.

Podkreślić należy, że kryteria dyskryminacyjne o których mowa w kodeksie pracy, to różnicowanie ze 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. Zatrudnienie powódki pierwotnie w szpitalu przy ul. (...) nie może stanowić cechy prawnie chronionej przed nierównym traktowaniem z uwagi, iż okoliczność ta jest ściśle związana z zatrudnieniem, a nie z cechami osobowymi powódki jako pracownika, co do wyłącznie których katalog tych kryteriów dyskryminacyjnych jest otwarty. Z kolei przy kryteriach dotyczących jego pracy (np. miejsca pracy przy ul. (...), a nie przy ul. (...)) lista ta jest zamknięta. Otwarty katalog kryteriów dyskryminacyjnych (dotyczących cech osobowości pracownika) pozwala na jego uzupełnienie o inne cechy (właściwości) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu. Z tego względu, w judykaturze Sądu Najwyższego aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości, dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^(3a) § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11⁽²⁾ k.p.

Powódka nie wykazała (nie uprawdopodobniła), iż doszło do wystąpienia kryterium dyskryminacyjnego dotyczącego jej osoby, zaś kryterium dyskryminacyjne w postaci miejsca zatrudnienia przy ul. (...) nie jest wymienione w ramach zamkniętego katalogu kryteriów dyskryminacyjnych dotyczących zatrudnienia z art. 18 (3 a) k.p.

Już wobec tej okoliczności powództwo podlega oddaleniu. Podobny pogląd prawny został wyrażony przez Sąd Okręgowy w Częstochowie w sprawie IV Pa 41/14 (VII P 712/13).

Powódka podnosiła również, iż u pozwanego przy ul. (...) funkcjonuje stanowisko tożsame względem jej stanowiska, na którym jest wykonywana praca o jednakowej wartości i odniosła to do stanowiska położnych Oddziału (...) przy ul. (...).

Zgodnie z art. 8 (3 c) par. 3 k.p. 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. Istotą jest więc sposób świadczenia (wykonywania) pracy, na który mają wpływ posiadane przez pracowników kwalifikacje, zakres pracowniczych obowiązków i ponoszona odpowiedzialność, wysiłek fizyczny i psychiczny. Wszystkie te kryteria klasyfikacyjne, w zakresie oceny wartości prac, powinny być analizowane łącznie.

Należy podkreślić, iż wynagrodzenie zasadnicze powódki (2.000 zł.) w porównaniu z najwyższym wynagrodzeniem jednej połoźnych Oddziału (...) przy ul (...) (2.129 zł.) było niżej o 6,05 %. Zatem różnica w wynagrodzeniu powódki wobec pozostałych połoźnych Oddziału (...) przy ul (...) wynosiła poniżej 10 %.

W wyroku z dnia 9 maja 2014 r., sygn. I PK 276/13 Sąd Najwyższy wskazał, iż niewielkie odchylenia w zarobkach pracowników będące wynikiem oceny jakości ich pracy przez przełożonego, nie powinny być traktowane jako naruszające nakaz równego traktowania, określony w art. 18 (3a) par. 1 k.p. i art. 18 (3c) k.p. W tej konkretnej sprawie wynagrodzenia zasadnicze pracowników u tego samego pracodawcy wahały się od 2.005 zł. do 2.129 zł., czyli różnica wyniosła niewiele ponad 6 % (tj. 6,05 %).

Również w wyroku z 7 kwietnia 2011 r. (I PK 232/10) Sąd Najwyższy wskazał, iż o dyskryminacji w wynagradzaniu możemy mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości.

Należy podkreślić, iż zgodnie z art. 262 par. 2 pkt 1 k.p. funkcjonuje zakaz rozstrzygania przez sądy sporów o ukształtowanie warunków płacy i zakaz ten dotyczy jedynie warunków płacy, które objęte są swobodą stron kształtujących umowę o pracę w granicach dozwolonych przez przepisy prawa pracy.

Mając powyższe na uwadze, w oparciu o przepisy powołane w treści uzasadnienia, sąd oddalił powództwo.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c., § 6 pkt 4 i § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu

Sąd odstąpił od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej mając na uwadze wysokość uzyskiwanego przez powódkę wynagrodzenia, okoliczność złożenia przez powódkę pozwu bez udziału wykwalifikowanego pełnomocnika, oraz mając na uwadze, iż powódka wiedząc o wynikach kontroli Państwowej Inspekcji Pracy (vide k. 5 akt), oraz o toczących się przed tut. Sądem postępowaniach w analogicznych sprawach, mogła do pewnego stopnia działać w usprawiedliwionym błędnym przekonaniu, iż powinna otrzymywać wyższe wynagrodzenie od wypłacanego przez pracodawcę, przy uwzględnieniu treści art. 18 (3c) kodeksu pracy.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, który w postanowieniu z dnia 17 kwietnia 2013 r. (V CZ 124/12) wskazał, iż dla zastosowania art. 102 k.p.c. wymaga się ustalenia okoliczności związanych z przebiegiem sprawy - charakter zgłoszonego roszczenia, jego znaczenie dla strony, subiektywne przekonanie o zasadności roszczenia, przedawnienie roszczenia oraz leżące poza procesem - sytuacja majątkowa i życiowa strony.

Mając na uwadze powyższe, należy uznać, iż obciążenie powódki kosztami zastępstwa procesowego byłoby sprzeczne z poczuciem sprawiedliwości społecznej oraz z zasadami współżycia społecznego.

Powyższe rozstrzygnięcie o kosztach nie ma cech dowolności (por. postanowienie SN z 17 kwietnia 2013 r., V CZ 103/12).