

Sygn. akt **VII P 1607/11**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 kwietnia 2013 roku

**Sąd Rejonowy Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:**

Przewodniczący: SSR Anna Golec

Ławnicy: Barbara Nieoczym, Henryk Wyszyński

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Mucha

po rozpoznaniu w dniu: 26 marca 2013 roku w L.

sprawy z powództwa: B. D.

przeciwko: Bankowi (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie

I. zasądza od Banku (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz B. D. kwotę 29.238,68 zł (dwadzieścia dziewięć tysięcy dwieście trzydzieści osiem złotych sześćdziesiąt osiem groszy);

II. w pozostałej części oddała powództwo;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.100 (cztery tysiące sto) złotych;

IV. koszty procesu pomiędzy stronami wzajemnie znosi.

VII P 1607/11

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 12 października 2011 roku powódka B. D. domagała się zasądzenia od pozwanego Banku (...) S.A. z siedzibą w W. kwoty 45.000 zł z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, a także zasądzenia kosztów procesu według norm prawem przepisanych wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż w trakcie trwania stosunku pracy wykonywała pracę w zespole osobowym, w którym pomimo, iż zajmowała stanowisko równorzędne z innymi członkami zespołu (główny specjalista) oraz wykonywała pracę o jednakowej wartości, to otrzymywała wynagrodzenie znacznie niższe aniżeli pozostałe osoby zatrudnione w pozwanej Spółce. Powódka otrzymywała miesięczne wynagrodzenie w kwocie 4.100 zł brutto, podczas gdy inni członkowie zespołu – K. K. (1), J. K. (1), D. K., J. K. (2) oraz R. K. wynagrodzenie w kwocie 5.000-6000 zł brutto/miesięcznie. Powódka posiada kwalifikacje zawodowe równe bądź wyższe od pozostałych członków zespołu w Departamencie Detalicznego Ryzyka Kredytowego w Zespole (...) w L.. Powódka od ponad 10 lat zajmuje stanowisko związane z obsługą kredytową. Ponadto posiada bardzo wysokie kwalifikacje zawodowe w postaci wyższego wykształcenia oraz ukończonych studiów podyplomowych z zakresu bankowości. Powódka zajmowała średnio 5 pozycję spośród trzynastu osób pracujących w Zespole (...) w L. pod względem wydajności wykonywanej pracy. W przypadku powódki brak było jakichkolwiek podstaw faktycznych i prawnych do

niekorzystnego różnicowania zasad wynagradzania. Doszło tym samym do złamania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie nierównego kształtowania warunków płacy.

W odpowiedzi na pozew, pozwany Bank (...) S.A. w W. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu wg norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany pracodawca wskazał, iż analitycy kredytowi pracujący w zespołach oceniających na stanowiskach głównego specjalisty opiniowali wnioski kredytowe zróżnicowane co do : poziomu łącznego zaangażowania Banku, stopnia trudności wynikającego ze złożoności oceny sytuacji ekonomiczno-finansowej klienta (rachunkowość pełna-uproszczona), jak i stopnia trudności samej transakcji. Powódka wykonywała zadanie polegające na opiniowaniu wniosków kredytowych o niższej wartości i transakcji mniej skomplikowanych. Powódka opiniowała wnioski zarówno dotyczące kredytów obrotowych, jak i inwestycyjnych o średnim wolumenie zaangażowania pozwanego Banku do około 0,5 mln zł i uzyskała jedną z najniższych efektywności mierzoną ilością wydanych opinii w odniesieniu do ilości wydanych opinii przez pozostałych analityków opiniujących transakcje o podobnych wolumenach i trudności. Zastrzeżenia do pracy powódki wynikały ze skarg zgłaszanych z jednej strony przez pracowników Oddziału na etapie kontaktów analityka z pracownikami Oddziałów, w zakresie szczegółowości pozyskiwanych dodatkowych informacji dotyczących wniosków kredytowych oraz z drugiej strony uwag decydentów z Biura Klienta Mikro i Małego, podejmujących decyzje kredytowe do wniosków opiniowanych przez powódkę. Uwagi te dotyczyły braku należytej staranności i adekwatnego do segmentu klienta podejścia do oceny ryzyka. Począwszy od 1 marca 2009 roku wynagrodzenie powódki wynosiło 4.100 zł brutto i nie różniło się od średniego wynagrodzenia zasadniczego analityków pracujących na stanowisku głównego specjalisty w Zespołach (...), które wynosiło 4.172,50 zł. Z powyższego wynika, że wynagrodzenie powódki – pomimo wykonywania przez nią zadań mniej skomplikowanych w porównaniu do obowiązków pozostałych pracowników (...) otrzymywała wynagrodzenie nie odbiegające od średniego wynagrodzenia w tym departamencie.

W piśmie procesowym z dnia 1 lutego 2013 roku pełnomocnik powódki zmodyfikował powództwo w ten sposób, że domagał się zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 46.100 zł.

W uzasadnieniu tego pisma pełnomocnik powódki wskazał, że w chwili złożenia pozwu powódka nie dysponowała szczegółowymi danymi dotyczącymi wynagrodzenia innych członków zespołu, w którym świadczyła pracę. Z przedstawionych w toku procesu list płac wynika, że średniomiesięczna różnica pomiędzy wynagrodzeniem powódki, a innymi członkami zespołu zajmującymi zbliżone stanowisko pracy oraz wykonujących pracę identycznej wartości jak powódka wyraża się za okres od maja 2008 roku do lutego 2009 roku kwotą ok. 1.250 zł, zaś za okres od marca 2009 roku do października 2011 roku kwotą 1.050 zł. Wskazana różnica stanowi porównanie średnich miesięcznych zarobków powódki do J. K. (2) i K. K. (1) (pismo – k. 287,288).

Pełnomocnik pozwanego Banku nie uznał tak zmodyfikowanego i rozszerzonego powództwa i wniósł o jego oddalenie.

Na rozprawie w dniu 1 marca 2013 roku pełnomocnik powódki rozszerzył powództwo do kwoty 48.100 zł (k.307). Pełnomocnik pozwanego Banku nie uznał tak rozszerzonego powództwa i wniósł o jego oddalenie (k.307v).

W dalszym toku procesu stanowiska procesowe stron nie uległy zmianie.

Sąd Rejonowy ustalił co następuje:

W dniu 22 marca 1999 roku powódka B. D. została zatrudniona w Banku (...) Spółka Akcyjna Oddział w L. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku młodszego referenta (umowa o pracę – k. 12 oraz w aktach osobowych powódki). Następnie powódka została zatrudniona jako młodszy operator kredytowy (umowa o pracę z dnia 27 czerwca 2000 roku – k.14 oraz w aktach osobowych powoda). Od dnia 1 lipca 2002 roku powódka została zatrudniona przez Bank (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako analityk kredytowy w pełnym wymiarze czasu (umowa o pracę z dnia 1 lipca 2002 roku – k. 15 oraz w aktach osobowych powódki).

W 1999 roku powódka ukończyła studia wyższe na Politechnice L. na kierunku Wychowanie Techniczne w zakresie specjalności : elektronika z informatyką (dyplom – k. 21). W lipcu 2001 roku powódka ukończyła w Szkole Głównej Handlowej w W. dwusemestralne studia podyplomowe w zakresie bankowości (świadectwo – k. 19). W 2004 roku powódka ukończyła na Akademii (...) we W. dwusemestralne studia podyplomowe w zakresie rachunkowości (świadectwo – k. 20). Powódka ukończyła także różnego rodzaju kursy z zakresu księgowości (zaświadczenia – k. 23,24,25).

W lipcu 2007 roku powódka urodziła dziecko. Do listopada 2007 roku powódka powinna przebywać na urlopie macierzyńskim, ale zachorowała na hemofilię i do połowy lutego 2008 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. Potem przystąpiła do świadczenia pracy (zeznania powódki – k. 308v).

Pismem z dnia 22 listopada 2007 roku powódka została poinformowana, że w związku z przejściem z dniem 1 grudnia 2007 roku na podstawie art. 23¹ § 1 i 2 kp, Zakładu 2 wydzielonego w strukturach Banku (...) na Bank (...) S.A. z siedzibą w W., powódka z tym dniem stanie się pracownikiem Banku (...) S.A. i zostanie zatrudniona w Pionie (...) Ryzykami (pismo – k. 16 oraz w aktach osobowych powódki).

Razem z powódką, do pozwanego Banku z (...) S.A. przeszły także : A. S., R. S. i M. W. (1). Wynagrodzenie A. S. wynosiło na dzień 30 listopada 2007 roku 4.000 zł, a na dzień 1 marca 2008 roku 4.280, a R. S. i M. W. (1) odpowiednio : 4.000 zł i 4180 zł (zestawienie – k. 294).

Z dniem 11 czerwca 2008 roku powódka rozpoczęła pracę w Departamencie Detalicznego Ryzyka Kredytowego, Biurze Klienta Mikro i Małego Zespole (...) w L.. W skład Biura (...) wchodziły 4 Zespoły Oceniające, zlokalizowane w 4 miastach, tj. w L., W., B. i Ł.. Łącznie w tym zespole pracowały 42 osoby, w tym w (...) osób. Wszyscy wykonywali zadania analityka kredytowego, pracując głównie na stanowiskach głównych specjalistów. Pozostali pracownicy pracowali jako specjaliści i eksperci. Stanowisko głównego specjalisty w L. w Zespole (...) zajmowało 9 osób : powódka, A. K., K. K. (1), J. K. (1), D. K., J. K. (2), A. S., R. S. i M. W. (1). Dyrektorem Zespołu (...) w L. i bezpośrednim przełożonym powódki była E. G., zaś kierownikiem zespołu analityków była G. R.. Dyrektorem Biura Klienta Mikro i Małego była K. S. (porozumienie zmieniające z 11 czerwca 2008 roku – k. 17, zestawienie pracowników zatrudnionych w Zespole (...) w L. – k. 23, zeznania powódki B. D. – k. 63, A. W. – k. 188v, K. S. – k. 258).

Do obowiązków powódki należało przede wszystkim opiniowanie w zakresie oceny ryzyka kredytowego i weryfikowanie wniosków klientów segmentu (...) o udzielenie lub zmianę dotychczasowych warunków udzielenia kredytów, gwarancji, poręczeń, akredytyw, transakcji pochodnych i innych rozpatrywanych przy udziale Systemu Automatycznego Przetwarzania wniosków Kredytowych ((...)), opiniowanie w zakresie ryzyka kredytowego i weryfikowaniu, w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości kierowanych do decyzji szczebli decyzyjnych Centrali Banku lub dyrektora Regionalnego ds. Bankowości Indywidualnej i biznesowej wniosków rolników indywidualnych, rozpatrywanych poza system (...), przestrzeganie wewnętrznej procedury związanej z procesem przygotowania wniosku do decyzji kredytowej, tj. od momentu jego przekazania do analizy przez jednostkę Banku do zakończenia procesu decyzyjnego (zakres obowiązków powódki – k. 11 oraz w aktach osobowych powódki).

Wnioski kredytowe były nadsyłane z oddziałów pozwanego Banku do biura, w którym pracowała powódka w formie papierowej oraz w systemie automatycznego przetwarzania wniosków kredytowych (...) dla klienta small business. Wnioski w formie papierowej były to wnioski rolników o kredyty inwestycyjne z dopłatami Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa do oprocentowania, a także wnioski rolników bez dopłat Agencji objęte ofertą kredytową pozwanego Banku. Wnioskami papierowymi zajmowały się przede wszystkim : A. K., K. K. (1) i D. K. (zeznania E. G. – k. 191, K. K. (1) – k. 235, A. K. – k. 277v,278). Powódka także zajmowała się czasami opracowywaniem takich wniosków (zeznania J. K. (2) – k. 236v, A. K. – k. 278, R. S. – k. 280v).

Konkretne zadania do wykonania – wnioski do zaopiniowania - przydzielala pracownikom Zespołu (...) (ZO) w L. dyrektor E. G., a w razie jej nieobecności G. R. (zeznania K. K. (1) – k. 234v, J. K. (2) – k. 236v, A. S. – k. 279v). W 2009 roku został stworzony w ZO w L. zespół, który zajmował się opiniowaniem wniosków najtrudniejszych, o duże

kredyty inwestycyjne i obrotowe. W skład tego zespołu weszli : J. K. (1), A. S. i L. M. (zeznania E. G. – k. 189v, J. K. (1) – k. 235, G. R. – k. 278v).

Z dniem 1 stycznia 2009 roku powódka została zatrudniona jako główny specjalista (porozumienie zmieniające umowę o pracę – k.1 8 oraz w aktach osobowych powódki).

Gdy powódka została przejęta przez pozwanego Bank jej wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 3.400 zł. Z dniem 1 marca 2008 roku wynagrodzenie zasadnicze powódki zostało ustalone w wysokości 3.700 zł (bezsporne). Od dnia 1 marca 2009 roku miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powódki zostało ustalone w wysokości 4.100 zł (pismo z 22 lipca 2009 roku – k. 10 oraz w aktach osobowych powódki) i w takiej wysokości powódka je otrzymywała do końca zatrudnienia. W tym czasie, tj. w marcu 2009 roku wynagrodzenie zasadnicze K. K. (1) wynosiło 5.150 zł, J. K. (1) 5.550 zł, D. K. 5.000 zł, J. K. (2) 5.150 zł, zaś pracownicy, które zostały przejęte z (...) : A. S. 4.280 zł, R. S. 4.180 zł i M. W. (1) 4.180 zł (zestawienie wynagrodzeń – k. 299).

Co roku w pozwanym Banku był uruchamiany fundusz podwyżkowy i pracownicy (choć nie wszyscy) otrzymywali podwyżki wynagrodzeń z dniem 1 marca w wysokości 2 - 4 %. Pula środków na podwyżki wynagrodzeń była ograniczona. Powódka otrzymała podwyżkę wynagrodzenia w marcu 2009 roku jako tzw. podwyżkę wyrównującą, gdyż średnie wynagrodzenie w grupie pracowników, w której powódka pracowała wynosiło ponad 4.000 zł, a powódka zarabiała nieco powyżej 3.000 zł (zeznania A. W. – k. 189, E. G. – k. 190).

W 2011 roku pracownicy ZO w L. zostali podzieleni na grupy – „portfele kredytowe”. Każda grupa pracowników miała się zajmować opracowywaniem wniosków kredytowych o różnych wolumenach. Jednak, gdy były takie potrzeby, pracownicy nadal otrzymywali do opracowywania wnioski kredytowe o różnej wartości wolumenów. Wniosków kredytowych o dużym wolumenie było bowiem mniej niż o małym wolumenie (zeznania K. S. – k. 261,262, A. K. – k. 277v, G. R. – k. 278v, R. S. – k. 280, powódki – k. 307v).

J. K. (2) sporządzał miesięczne zestawienia efektywności pracy pracowników. Zestawienie to było przekazywane w formie e-mailowej (zeznania J. K. (2) – k. 237, M. W. (1) – k. 280v). Z zestawienia sporządzonego za miesiąc maj 2001 roku, wynika że w tym miesiącu ZO w L. wydał łącznie 842 opinie, podczas gdy ZO w Ł. 679, w B. 626, a we W. 551. W ZO w L. najwięcej opinii wydała A. K. – 126 (średnia wynosiła 6,30). Powódka wydała 61 opinii (zajmując 5 pozycję wśród pracowników zespołu, średnia jej wynosiła 4,36). J. K. (2) wydał też 61 opinii i zajmował 4 pozycję wśród pracowników zespołu, a jego średnia wynosiła 5,08. J. K. (1) wydała 51 opinii, zajmowała 10 miejsce, a jej średnia wynosiła 3,19 (zestawienie wraz z e-mailem J. K. (2) – k. 104,105).

Powódka ma podobne wykształcenie, jakie posiada J. K. (2) oraz otrzymywała podobne roczne oceny pracy (zeznania J. K. (2) – k. 236v,237, powódki – k. 307v).

Pismem z dnia 7 lipca 2011 roku, a które powódka otrzymała w dniu 13 lipca 2011 roku, pozwany Bank rozwiązał z nią umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, którego termin upłynął w dniu 31 października 2011 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano : likwidację stanowiska pracy powódki w związku z redukcją zatrudnienia w Departamencie Detalicznego Ryzyka Kredytowego (wypowiedzenie – k. 9 i w aktach osobowych powódki).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody w postaci dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych powódki, zeznań świadków : A. W. – k. 188v, 189, E. G. – k. 189v,190, 191, K. K. (1) – k.234v,235, J. K. (1) – k. 235, D. K. – k. 235v,236, J. K. (2) – k. 236v,237, B. S. – k. 258, 259,260,261,262, A. K. – k. 277v,278, G. R. – k. 278,279, A. S. – k. 279, R. S. – k. 280, M. W. (1) – k. 280v,281 oraz zeznań powódki B. D. przesłuchanej w trybie art. 299 kpc – k. 62,63,307v,308,338v.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków oraz zeznania powódki Sąd uznał generalnie za wiarygodne. Pewnym twierdzeniom świadków Sąd nie dał jednak wiary. Zostanie to omówione w dalszej części uzasadnienia.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

W niniejszej sprawie powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego Banku odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu i wskazywała, że otrzymywała wynagrodzenie w niższej wysokości niż pozostali pracownicy zatrudnieni w tej samej, co powódka komórce organizacyjnej, czyli w Zespole (...) w L..

Należy podkreślić, że zasada równego traktowania w zatrudnieniu jest powszechna i dotyczy ogółu pracowników. Zasada ta została uregulowana w Rozdziale IIa Kodeksu pracy. Stanowi emanację i rozwinięcie ogólnej zasady równego traktowania pracowników, o której mowa w art. 11² kp.

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu może przejawiać się w jednoczesnej dyskryminacji pracownika z uwagi na jedno z kryteriów dyskryminacyjnych, albo wynikać z naruszenia zasady równego traktowania w wynagradzaniu, która stanowi postać zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a w niektórych przypadkach nawet kwalifikowaną postać, jeżeli nierówne traktowanie w wynagradzaniu następuje przy jednoczesnym dyskryminowaniu bezpośrednim albo pośrednim, o którym mowa w art. 18^{3a} § 3 i § 4 kp.

Zgodnie z treścią art. 18^{3a} § 1 kp, 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. W istocie treść tego przepisu powiela treść normy prawnej wyrażonej w art. 11³ kp.

Często zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu i zakaz dyskryminacji w sferze zatrudnienia traktuje się jako jednoznaczne. Tymczasem nie w każdym przypadku są one tożsame. Naruszenie zasady równego traktowania w wynagradzaniu (stanowiącej postać zasady równego traktowania w zatrudnieniu) może nastąpić zarówno z uwagi na stosowanie przez pracodawcę praktyk dyskryminacyjnych, jak też i nie. Pracodawca ma bowiem obowiązek równo traktować pracowników (art. 11² kp) i ponosi odpowiedzialność z tytułu naruszenia tego obowiązku bez względu na to, czy nierówne wynagradzanie nastąpiło w oparciu o kryterium dyskryminacji, czy też nie. W każdym natomiast przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracownik ma prawo do odszkodowania w myśl art. 18^{3d} kp, w wysokości nie niższej niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nierówne traktowanie polega na odmiennym traktowaniu osób znajdujących się w takiej samej sytuacji, zaś dyskryminacja polega **dodatkowo** na tym, że następuje to z uwagi na cechę pracownika, np wiek, płeć, rasę lub niedozwolone kryterium, np. zatrudnienie w niepełnym wymiarze lub na czas określony (por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku, II PK 14/07, OSNP 2008/21-22/311). Dyskryminacja jest zatem szczególną postacią nierównego traktowania w zatrudnieniu. Nierówne traktowanie podyktowane innymi względami niż kryteria dyskryminujące może stanowić naruszenie zasady równości praw pracowników, a nie zakazu dyskryminacji.

Zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 18^{3c} kp, każdy pracownik ma prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Gdy pracownik dochodzi roszczeń, z uwagi na naruszenie zasady nierównego traktowania w zatrudnieniu – w wynagradzaniu (ale nie z tytułu dyskryminacji), to nie jest konieczne wykazanie, że podstawą różnego traktowania jest jedna z przyczyn określona w 18^{3a} kp. Pracownik, który otrzymuje wynagrodzenie w niższej wysokości niż jego współpracownicy wykonujący pracę jednakową lub o jednakowej wartości ma roszczenie o odszkodowanie, niezależnie od przyczyny różnicowania. Ponieważ jednak, nierówne traktowanie w zatrudnieniu zostało przez ustawodawcę wyłączone z ogólnych zasad dotyczących dyskryminacji i zostało uregulowane w sposób szczególny, to pracownik, który zamierza dochodzić odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} kp w związku z naruszeniem tej zasady w zakresie wynagradzania, musi liczyć się z tym, że to na nim będzie spoczywał obowiązek wykazania, że wykonywał pracę jednakową lub o jednakowej wartości, co pracownik wynagradzany korzystniej. Pracodawca musi natomiast udowodnić, że przy różnicowaniu wynagrodzenia obu

pracowników kierował się obiektywnymi przyczynami (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 września 2006 roku, I PK 97/06, OSNP 2007/17-18/251). Zasada równego traktowania nie wyklucza przy tym różnicowania sytuacji pracowników ze względu na ich cechy osobiste i różnice w jakości wykonywanej pracy lub wkładanego w nią wysiłku. Wynagrodzenie pracowników może być zatem różne, nie tylko wtedy, gdy pełnią inne obowiązki, ale także gdy - pełniąc takie same obowiązki - wypełniają je niejednakowo.

W niniejszej sprawie powódka – jak już wskazywano powyżej - domagała się odszkodowania z tytułu nierównego traktowania jej w zatrudnieniu. Nie podnosiła, że była gorzej traktowana przez pracodawcę (gorzej wynagradzana) niż inni pracownicy ze względu na jakiekolwiek kryterium dyskryminacyjne, tj. płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, czy też na rodzaj umowy o pracę, tylko że otrzymywała wynagrodzenie w niższej wysokości niż pracownicy, którzy wykonywali taką samą pracę, jak powódka. Oznacza to, że swoje roszczenie powódka wywodziła nie z faktu dyskryminacji, tylko z nierównego traktowania w zatrudnieniu – w wynagradzaniu.

Pełnomocnik pozwanego Banku przyznał, że pracownicy Banku (...) S.A. zostali przejęci przez pozwany Bank z wynagrodzeniami niższymi o 20 % od wynagrodzeń pracowników Departamentu (...)S.A. Powódka została zaś przejęta przez pozwany Bank z wynagrodzeniem najniższym spośród wynagrodzeń przejmowanych pracowników, bo wynoszącym kwotę 3.400 zł brutto. Dysproporcje w wynagradzaniu miały swoje uzasadnienie historyczne, wynikające z faktu niższego wynagradzania analityków kredytowych w (...) S.A. (pismo pełnomocnika pozwanego Banku datowane na 14 stycznia 2013 roku – k. 292,293).

Pełnomocnik pozwanego wskazywał także, że wszyscy pracownicy Departamentu (...), wykonujący pracę w Zespole (...) w L., tj. K. K. (1), J. K. (1), D. K., J. K. (2) i R. K. wykonywali prace tożsame co powódka, ale tylko pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania. Nie były to jednak prace jednakowe w rozumieniu w art. 18^{3c} kp z uwagi na fakt, iż różniły się one co do stopnia trudności, odpowiedzialności jaką ponosił pracownik, ilości i jakości świadczonej pracy (pismo datowane na 23 lipca 2012 roku – k.89v). Opiniowane przez analityków kredytowych na stanowiskach głównego specjalisty wnioski kredytowe dotyczyły bowiem różnych transakcji :

- kredytów obrotowych i inwestycyjnych o mniejszym wolumenie zaangażowania Banku, tj. do około 0,4 mln zł
- kredytów obrotowych i inwestycyjnych o większym wolumenie zaangażowania Banku, tj. do około 1 mln zł
- kredytów obrotowych i inwestycyjnych o dużych wolumenach zaangażowania Banku, tj. powyżej 1 mln zł
- projektów inwestycyjnych o dużych wolumenach zaangażowania Banku, tj. średnio około 4-6 mln zł (por pismo pełnomocnika pozwanego Banku datowane na 23 lipca 2012 roku. k. 90).

Pełnomocnik pozwanego Banku podnosił również, iż :

- D. K. opiniowała wnioski kredytowe dotyczące kredytów obrotowych i inwestycyjnych o większym zaangażowaniu Banku, tj. do około 0,6 mln, a poza wnioskami w (...) opiniowała dodatkowo wnioski papierowe,
- J. K. (1) opiniowała wnioski kredytowe dotyczące kredytów obrotowych i inwestycyjnych o większym zaangażowaniu Banku, tj. do około 1,4 mln,
- J. K. (2) opiniował wnioski kredytowe dotyczące kredytów obrotowych i inwestycyjnych o zaangażowaniu Banku, tj. do około 0,6 mln,
- K. K. (1) opiniowała wnioski kredytowe dotyczące kredytów obrotowych i inwestycyjnych o większym zaangażowaniu Banku, tj. do około 0,5 mln, a poza wnioskami w (...) opiniowała dodatkowo wnioski papierowe,
- R. K. opiniował wnioski kredytowe dotyczące kredytów obrotowych i inwestycyjnych o większym zaangażowaniu Banku, tj. do około 0,4 mln,

Powódka zeznała, że zakres obowiązków wszystkich pracowników Zespołu (...) w L. był taki sam. Jedna osoba zajmowała wyższe stanowisko niż powódka, ale nie miała zwiększonego zakresu czynności. Wykonywała taką samą pracę, jak powódka. W 2010 roku wyznaczono 3 osoby do transakcji priorytetowych. Pozostali (pracownicy) robili to samo co wcześniej. W IV kwartale 2010 roku podzielono pracowników wg zaangażowania, na tych co zajmują się kredytami dużymi, średnimi i małymi. Powódka zajmowała się średnimi kredytami. Nikt jednak później tego podziału się ściśle nie trzymał. Nikt w formie pisemnej nie określał, jakimi kredytami powódka ma się zajmować i ile ma zrobić wniosków kredytowych w określonym czasie (k.63). Powódka wskazywała także, że osoby, które z nią wspólnie pracowały w pokoju, tj. P. Z., miał najwyższe stanowisko i zajmował się najniższymi kredytami, a A. S. zajmowała się największymi kredytami i otrzymywała wynagrodzenie zbliżone do powódki (k.83v). z zeznań powódki, jak również z zeznań świadków J. K. (2), A. K., R. S. wynikało, że powódka zajmowała się także opiniowaniem wniosków papierowych.

Bezpośrednia przełożona powódki E. G. zeznała, że pracownicy jej podlegli otrzymują do zaopiniowania wnioski kredytowe o różnym wolumenie. Im większy jest wolumen, tym większa jest odpowiedzialność pracownika i większe ryzyka banku (k.189v). Zdaniem powódki B. D., ocena ryzyka transakcji zgodnie z procedurą była taka sama niezależnie od kwoty transakcji (zeznania powódki – k. 63). J. K. (1) zeznała, że w pewnym sensie kwota wnioskowanego kredytu decyduje o trudnościach w rozpoznawaniu wniosku, ale głównie o trudności w rozpoznawaniu wniosku decyduje sytuacja ekonomiczna i finansowa klienta (k.235v). D. K. zeznała, że zakres czynności w ZO w L. jest uniwersalny. Nie przypominała sobie, aby pracownicy byli podzieleni, tzn. żeby została wydzielona grupa osób do wykonywania konkretnych prac. Wskazywała, że nie zawsze kwota wnioskowanego kredytu decyduje o trudności w rozpoznawaniu wniosku. W przypadku kredytów inwestycyjnych, najczęściej jednak im wyższa kwota, tym stopień trudności jest wyższy (k. 236). R. S. podała, że kwota kredytu nie przekłada się na stopień trudności wniosku. Trudność przy rozpoznawaniu wniosku zależy też od sytuacji firmy, rodzaju wniosku (k.280). M. W. (1) zeznała, że stopień trudności wniosku zależy od wysokości kredytu, proponowanych zabezpieczeń, rodzaju kredytu (k.280). K. S. zeznała, że powódka miała zakres zadań taki, jak wszyscy analitycy. O tym jakie wnioski opiniuje dany pracownik, decydował jego bezpośredni przełożony (k.258). A. W., która jest dyrektorem operacyjnym w Pionie Zasobów Ludzkich wskazała, że istota zadań dla wszystkich głównych specjalistów była taka sama (k.188v).

Na podstawie zeznań w/w osób nie sposób uznać, aby powódka wykonywała pracę innego rodzaju, czy też pracę mniej odpowiedzialną niż pozostali pracownicy ZO w L..

Powódka nie zgodziła się z tezą przedstawioną przez pełnomocnika pozwanego Banku, iż pan J. K. (2) miał szerszy zakres obowiązków niż powódka i że powódka samodzielnie pracę analityka kredytowego w ZO w L. rozpoczęła z początkiem 2009 roku (por. pismo pełnomocnika pozwanego datowane na 26 lutego 2013 roku – k.305). Powódka zeznała, że gdy przyszła do pracy w maju 2008 roku, to przez pierwsze 2,3 miesiące robiła wnioski wspólnie z panią G.. Ten okres miał służyć powódce do zapoznania się z systemem i procedurami. Po tym okresie, ci pracownicy, którzy przeszli z (...) dostawali takie same wnioski do opiniowania, jak ci którzy byli zatrudnieni wcześniej w (...) (k.308). Powódka wskazywała także, że J. K. (2) wykonywała czynności dodatkowe, tj. zajmował się zamawianiem tonerów i papieru do drukarek dla całego Zespołu (...). Wg wiedzy powódki, robił to przeciętnie raz w miesiącu, gdyż na cały Zespół (...) w L. przypadają 2 drukarki. B. D. przy tym podnosiła, iż ona też miała dodatkowe czynności do wykonania. Zajmowała się listą błędów, organizacją cateringu na imprezy służbowe (por. zeznania powódki – k. 338v). Jeśli chodzi o efektywność pracy, to powódka wskazała, że w 2010 roku pan K. opracował 511 wniosków, a powódka 501 i zajmowali odpowiednio 3 i 4 miejsce, jeśli chodzi o wyniki w rankingu wyników całego Zespołu (...) w L. (por. k. 307v).

Mając na uwadze powyższe nie można się zgodzić z twierdzeniami pełnomocnika pozwanego Banku, iż wysokość wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w ZO w L. była uzależniona od stopnia trudności wykonywanej pracy, odpowiedzialności jaka ponosił pracownik, ilości i jakości świadczonej pracy. Tej tezie przeczą przede wszystkim zeznania bezpośredniego przełożonego wszystkich pracowników pracujących w ZO w L., czyli E. G., która wskazała, że były 4 grupy wolumenów (pod względem trudności opiniowania wniosków kredytowych). Powódka była w 2 grupie, w skład której wchodził także J. K. (2) i M. W. (1). W najniższej grupie był P. Z. i A. K. (k.190v). Pomimo tego, że

P. Z. był w najniższej grupie, to jego wynagrodzenie było wyższe niż wynagrodzenie powódki, gdyż była to zaszczość historyczna (k.190v). Zauważyć przy tym należy, że J. K. (1), która zajmowała się opiniowaniem najtrudniejszych wniosków kredytowych ostatnią podwyżkę wynagrodzenia otrzymała w 2008 roku (zeznania J. K. (1) – k. 235).

Reasumując zeznania przesłuchanych w sprawie świadków należy stwierdzić, że nawet po dokonaniu „formalnego” podziału pracowników w 2011 roku na tych, którzy zajmowali się analizowaniem wniosków kredytowych o małym, średnim i dużym wolumenie, to i tak organizacja pracy była nadal taka, aby jak najbardziej wykorzystywać zasoby ludzkie. Pracownicy wykonywali takie zadania, które były w tym czasie do wykonania. Zdarzało się, że wniosków kredytowych o dużym wolumenie było mniej i pracownicy opracowywali wtedy wnioski kredytowe o mniejszych wolumenach, chociaż byli przydzieleni do grupy, która zajmowała się kredytami o dużym wolumenie (por. zeznania K. S. – k. 261,262). Nie można zatem stwierdzić, że wszyscy pracownicy, którzy mieli zajmować się wnioskami tylko o dużym wolumenie, faktycznie zajmowali się tylko wnioskami kredytowymi na duże kwoty. Nie ulega także wątpliwości, że fakt przydzielenia do danej grupy nie wiązał się w żaden sposób ze zmianą wynagrodzenia. Nie można w żaden sposób uznać, że pracownicy zajmujący się wnioskami kredytowymi o największym wolumenie otrzymywali, w związku z wykonywaniem bardziej skomplikowanych zadań, wyższe wynagrodzenie. Stawka wynagrodzenia pracownika nie była zależna od tego, jakie wnioski kredytowe – o jakim stopniu skomplikowania – opiniował.

Przełożone powódki : E. G. i K. S. wskazywały, że powódka miała zanizoną efektywność oraz, że do jej pracy było więcej uwag ze strony decydentów (zeznania E. G. - k.190v, K. S. – k.259). Zarówno E. G., jak i K. S. powoływały się na zastrzeżenia do pracy powódki kierowane przez dyrektora K.. Powódka zeznała, że to pan K. naruszył procedurę, gdyż przekroczył kompetencje do odstępstw, a klient którego wniosek dotyczył nie miał zdolności kredytowej. Dlatego też powódka zaproponowała, aby zmniejszyć temu klientowi wysokość przyznanego kredytu i na to się poskarżył pan K.. Powódka nie знаła żadnej innej sytuacji, aby były uwagi do jej pracy (k.308) G. R. zeznała, że były uwagi do zbytnej szczegółowości powódki. Powódka wykazywała brak pewnej elastyczności w podejściu do klienta i oceny ryzyka (k.279).

Nawet gdyby uznać, że wyżej opisane zastrzeżenia do pracy powódki ze strony przełożonych były zasadne, to i tak nie można stwierdzić, aby te okoliczności miały wpływ na wysokość wynagrodzenia, jakie powódka miała ustalone w marcu 2009 roku. Z uwagi bowiem na zastrzeżenia do pracy powódki, mogła ona nie otrzymywać podwyżki wynagrodzenia w marcu 2010 roku i marcu 2011 roku (a zatem w okresie, gdy te zastrzeżenia do pracy powódki mogły być składane; e-mail J. K. (3) był z 29 czerwca 2009 roku – k. 204). Nieprzyznanie powódki podwyżki wynagrodzenia po otrzymaniu tego e-maila można byłoby uzasadniać pewnymi uchybieniami w wykonywanej przez powódkę pracy. Jednak powódka już wcześniej, tj. przed czerwcem 2009 roku była nierówno traktowana w zatrudnieniu, gdyż powinna otrzymywać wynagrodzenie w podobnej wysokości, jak pracownicy wykonujący taką samą pracę, czyli np. J. K. (4) czy też K. K. (1). Zgłaszane w toku procesu zastrzeżenia do pracy powódki miały dowodzić, że powódka wykonywała pracę gorszej jakości niż inni pracownicy w ZO w L.. Jednak nie znajduje to potwierdzenia w dokumentach. Powódka wytłumaczyła, dlaczego doszło do sytuacji spornej z panem K.. Zestawienie wyników za miesiąc maj 2011 roku nie potwierdza natomiast tezy, że powódka miała gorsze efekty w pracy – opiniowała mniej wniosków niż inni pracownicy ZO w L.. Pozwany pracodawca nie przedłożył zaś zestawień wyników za inne miesiące ze spornego okresu, które potwierdzałyby, że powódka osiągała gorsze wyniki w pracy niż inni pracownicy zatrudnieni w ZO w L..

Nie można się przy tym zgodzić z tezą (por. pismo pełnomocnika pozwanego Banku datowane na 22 marca 2013 roku – k.336,337), iż powódka i J. K. (2) nie wykonywali pracy o takiej samej wartości, gdyż J. K. (2) ma większe doświadczenie zawodowe. Przede wszystkim nie jest prawdą, że powódka miała 3-letni staż pracy w pozwanym Banku. Powódka bowiem pracę w (...) S.A. rozpoczęła w dniu 22 marca 1999 roku (por. świadectwo pracy – akta osobowe powódki). Fakt, że powódka została przejęta z (...) S.A. przez pozwanego Bank nie może być podstawą do innego jej traktowania w stosunku do pracowników, którzy rozpoczynali pracę w (...) czy też w (...). Powódce należy zatem liczyć cały jej staż pracy, a nie tylko staż od chwili przejęcia powódki przez pozwanego Bank. Oznacza to, że powódka podjęła pracę w Banku w dniu 22 marca 1999 roku, a J. K. (2) 1 kwietnia 1993 roku (por. zeznania J. K. (2) – k. 236v). J. K. (2) ma zatem dłuższy staż pracy od powódki o 6 lat (a nie o kilkanaście, jak wskazywał

pełnomocnik pozwanego Banku). Dłuższy staż pracy nie oznacza jednak, iż pracodawca miał podstawy do aż tak dużej dysproporcji w wynagradzaniu powódki i J. K. (2) (która sięgała nawet do kwoty 1.250 zł miesięcznie – zestawienie – k. 94,299), zwłaszcza w sytuacji, gdy wykonywali takie same zadania, wymagające podobnego nakładu pracy, osiągli porównywalne wyniki i mieli porównywalne kwalifikacje.

Pełnomocnik pozwanego Banku podnosił, iż wynagrodzenie powódki powinno być porównywane ze średnim wynagrodzeniem zasadniczym analityków pracujących na stanowisku głównego specjalisty w Zespołach (...) w Departamencie (...), które wynosiło 4.172,50 zł. Z uwagi zaś na to, że wynagrodzenie powódki od dnia 1 marca 2009 roku wynosiło 4.100 zł, to jego wysokość nie odbiegała od średniego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w tym Biurze (pismo pełnomocnika pozwanego Banku datowane na 14 stycznia 2013 roku – k. 292,293). Nie można uznać, aby powódką należało porównywać z jakimś „hipotetycznym pracownikiem ZO”. Powódkę należało porównywać z konkretnymi osobami i brać pod uwagę wykształcenie tych osób, zakres obowiązków, przydział otrzymywanych zadań do wykonania, gdyż tylko wtedy można stwierdzić, czy wykonywali oni pracę porównywalną, czyli o tej samej wartości. Pełnomocnik pozwanego Banku nie przedstawił zaś żadnych dokumentów, z których wynika, jakie wykształcenie, zakresy obowiązków itp. posiadali poszczególni pracownicy zatrudnieni w ZO w B., Ł. i W.. Nie można zatem uznać, aby pracodawca wykazał, że konkretni pracownicy z ZO w B., Ł. i W., wykonujący taką samą pracę, jak powódka i zajmujący takie same stanowiska pracy, jak powódka, otrzymywali faktycznie wynagrodzenie w zbliżonej wysokości do wynagrodzenia otrzymywanego przez powódkę.

Pełnomocnik pozwanego Banku przyznał przy tym, że gdy okazało się, że pracownicy przejmowani z (...) S.A. zajmujący stanowiska analityków zostali przejęci przez pozwanego Bank z wynagrodzeniami o 20 % niższymi od wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowiskach analityków kredytowych w pozwanym Banku, to pozwanego Bank dążył do wyrównania dysproporcji w wynagrodzeniach, przyznając w marcu 2008 roku podwyżkę „wyrównawczą”. Powódka jako pracownik najmniej zarabiający spośród przejętych otrzymała największą podwyżkę, wynoszącą 300 zł brutto. Pozostali pracownicy Zespołu (...) w L. otrzymywali podwyżki w granicach od 180 zł do 280 zł (por. k. 304). Zgodzić się przy tym należy, z pełnomocnikiem pozwanego, iż z żadnego przepisu nie wynika powinność pracodawcy automatycznego zapewnienia przejmowanym pracownikom uposażeń na poziomie dorównującym jego najlepiej zarabiającym pracownikom. Jednak pozwanego Bank powinien podjąć bardziej skuteczne próby zniwelowania różnic w wynagrodzeniach pracowników, zajmujących takie same stanowiska i wykonujących tożsame obowiązki. Różnica w podwyżkach wynagrodzeń dokonanych w marcu 2008 roku nie była duża, skoro powódka otrzymała kwotę 300 zł, a inni pracownicy od 180 do 280 zł. Jeżeli pracodawca chciał faktycznie wyrównać różnice w wynagradzaniu pracowników, to powinien przyznać powódce wyższą podwyżkę i wtedy wynagrodzenie powódki byłoby zbliżone do wynagrodzeń, jakie otrzymywali inni główni specjaliści w ZO w L..

Oznacza to, iż pozwanego pracodawca nie może się bronić skutecznie, iż nie miał żadnych możliwości przeciwdziałania nierównemu wynagradzaniu głównych specjalistów w ZO w L. i stanowi to „zaszłości” na które nie miał żadnego wpływu. Tym samym okoliczności te nie mogą być uznane za obiektywne powody usprawiedliwiające nierówne traktowanie powódki w zatrudnieniu, zwalniające pozwanego całkowicie od odpowiedzialności.

Z zestawień wynagrodzeń pracowników pracujących w Zespole (...) w L. na stanowiskach głównych specjalistów w okresie od maja 2008 roku do czerwca 2011 roku, złożonych przez pozwanego Bank (k.94,299) wynika, że pracownicy, którzy przeszli do pracy w pozwanym Banku z (...) S.A. otrzymywali (przez cały ten okres) niższe wynagrodzenie niż ci pracownicy, którzy byli już zatrudnieni przez pozwanego Bank. I tak np., w marcu 2010 roku wynagrodzenie pracowników, którzy byli już wcześniej zatrudnieni przez (...) S.A. wynosiło : 5.300 zł, 5550 zł, 5.200 zł, 5150 zł czyli średnie wynagrodzenie tych pracowników wynosiło 5.300 zł, zaś pracownicy, którzy przeszli z (...) S.A. otrzymywali wynagrodzenia w wysokości: 4.100 zł, 4.430 zł, 4.180 zł, 4.430 zł, czyli średnie wynagrodzenie tych pracowników wynosiło 4.285 zł. Oznacza to, że różnica w wynagrodzeniach pracowników, którzy przeszli z (...) S.A. i pracowników, którzy pracowali wcześniej w pozwanym Banku (a poprzednio w Banku (...)) wynosiła średnio 1.015 zł. Taki stan utrzymywał się w całym okresie spornym (tj. od 11 czerwca 2008 roku, gdy powódka podjęła pracę w Zespole (...) w L. do końca okresu zatrudnienia powódki, tj. do końca października 2011 roku).

W niniejszej sprawie, to pozwany Bank winien wykazać obiektywne przyczyny uzasadniające wypłacanie pracownikom wynagrodzeń w różnej wysokości. Zdaniem Sądu, pozwany tego nie wykazał. Podkreślić przy tym należy, że A. R., która jest dyrektorem operacyjnym w Pionie Zasobów Ludzkich zeznała, iż główni specjaliści w 4 zespołach oceniających nie mieli takich samych wynagrodzeń. Wynagrodzenie jest pochodną historii zatrudnienia pracownika w Banku. Pracownicy, którzy przeszli z (...) mieli niższe wynagrodzenia niż pracownicy pozwanego Banku w chwili przejęcia, a na ich tle powódka miała jeszcze niższe wynagrodzenie. Taka sytuacja miała miejsce w ZO w L., bo gdyby brać pod uwagę wszystkie zespoły oceniające, w których pracownicy pracowali, to takich dysproporcji nie ma (k.188v,189). A. W. podkreśliła, że największe wynagrodzenia w całym Biurze otrzymywali: K. K. (1), J. K. (2), J. K. (1) i D. K., a ich wynagrodzenia są efektem historii zatrudnienia, gdyż wywodzą się z centrali Banku (...) (k.189v). Także E. G. wskazała, że wynagrodzenie J. K. (2) wynikało z „zaszłości historycznej” (k.190).

Różnica w wynagrodzeniach wypłacanych pracownikom zatrudnionym w Zespole (...) w L. na stanowiskach głównych specjalistów wynikała zatem nie z faktu, że wykonywali oni zadania o różnym stopniu trudności, czy też wymagające różnego zaangażowania. Wysokość wypłacanego pracownikom wynagrodzenia była uzależniona jedynie od tego, w którym Banku dany pracownik rozpoczął pracę, czy był to (...) S.A. czy też (...) S.A., (...). Wynagrodzenia pracowników, którzy zostali przejęci przez pozwany Bank z (...) S.A. w trybie art. 23¹ kp różniły się, ale były to niezbyt istotne różnice (do wysokości 300 zł) i mogły faktycznie wynikać z tego, jakie zadania wykonywali poszczególni pracownicy. Tak samo różniły się wynagrodzenia pracowników (...) S.A. Różnica w wynagrodzeniach pracowników pozwanego Banku i przejętych z (...) S.A. była już jednak istotna i wynosiła około 1.000 zł. Pozwany Bank mógł przyznać powódce wyższą podwyżkę wynagrodzenia w marcu 2008 i 2009 roku, jak również przyznać podwyżki wynagrodzeń w latach następnych i doprowadzić do wyrównania wynagrodzeń pracowników, lecz tego nie zrobił. Nie można przy tym nie zauważyć, że skoro pozwany Bank przyznał powódce w marcu 2008 roku (o 300 zł) i marcu 2009 roku (o 400 zł) podwyżkę wynagrodzenia tzw. wyrównawczą, to widział problem nierównego traktowania powódki w wynagradzaniu. Działania podjęte przez Bank nie były jednak w pełni skuteczne i nie doprowadziły do wyrównania wynagrodzenia powódki, tak aby otrzymywała wynagrodzenie w wysokości zbliżonej do wynagrodzeń, które otrzymywali inni pracownicy wykonujący taką samą pracę, jak powódka.

Reasumując powyższe, nie można uznać, aby pracodawca w niniejszej sprawie udowodnił, że przy różnicowaniu wynagrodzeń głównych specjalistów zatrudnionych w ZO w L. kierował się obiektywnymi przyczynami.

Zgodnie z art. 18^{3d} kp, 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.

W wyroku z dnia 3 kwietnia 2008 roku (II PK 286/07, OSNP 2009/15-16/202) Sąd Najwyższy podniósł, że przewidziane w art. 18^{3d} kp odszkodowanie ma charakter szczególny. Powołany przepis nie wiąże bowiem odszkodowania z poniesieniem szkody majątkowej. Ze względu na charakter zabronionych Kodeksem pracy działań dyskryminujących odszkodowanie, o którym mowa w przepisie art. 18^{3d} kp, w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie nosi ono charakter swoistego zadośćuczynienia za doznaną z tytułu dyskryminacji krzywdę. Przepis nie określa zasad ustalania odszkodowania poza wprowadzeniem jego minimalnej wysokości "nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów". Jego celem nie jest zatem wyrównanie szkody poniesionej przez pracownika w następstwie naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu. W oparciu o wymieniony przepis nie można również dochodzić wyrównania szkody poniesionej przez pracownika przez nierówne traktowanie. Nadaje to odszkodowaniu cechy sankcji za samo naruszenie zasady równego traktowania.

Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2007 roku (I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98), zasadniczą funkcją tego odszkodowania jest jednak naprawienie szkody majątkowej, stwierdzając przy tym, że pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym. Sformułowanie zawarte w przepisie

art. 18^{3d} kp "odszkodowanie w wysokości nie niższej niż" bez określenia górnej granicy, zakłada jednak różnicowanie wysokości odszkodowań w zależności od okoliczności konkretnego przypadku. Okolicznościami, które wpływają na wysokość odszkodowania przewidzianego w art. 18^{3d} kp, są rodzaj i intensywność działań dyskryminujących.

Odszkodowanie z art. 18^{3d} nie jest zatem odszkodowaniem cywilistycznym w tym znaczeniu, iż nie zmierza ono wyłącznie do wyrównania szkody majątkowej jak też nie musi wyrównywać jej w pełnej wysokości. Wyrównanie szkody majątkowej jest tylko jedną z możliwych funkcji (cech) tego odszkodowania.

Przy ustalaniu wysokości odszkodowania należy zatem brać bowiem pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności także uwarunkowania społeczne czy organizacyjne, w jakich doszło do nierównego traktowania w zatrudnieniu, na które pracodawca miał ograniczony wpływ a także działania podjęte przez niego w celu przeciwdziałania nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu.

Określając w niniejszej sprawie wysokość odszkodowania, Sąd miał na uwadze przyczyny, jakie doprowadziły do nierównego traktowania w wynagradzaniu analityków kredytowych zatrudnionych w Zespole (...) w L. na stanowiskach głównych specjalistów i podejmowane przez pozwany Bank (choć nieskuteczne) próby przeciwdziałania tej sytuacji. Taki system wynagradzania wynikał z „zaszłości historycznych”, o jakich była już mowa. Tak jak wskazano, nie zwalniają one pozwany Bank od odpowiedzialności, bo nie podjął on działań systematycznych i konsekwentnych w celu zniwelowania wynagrodzeń. Nie może jednak ująć z pola widzenia fakt, iż pozwany Bank (tak jak to podkreślał pełnomocnik pozwanego Banku) nie mógł wyrównać wynagrodzeń pracowników poprzez dokonanie wypowiedzeń zmieniających tym pracownikom, którzy otrzymywali wyższe wynagrodzenie niż powódka i w ten sposób doprowadzić do sytuacji, że wszyscy główni specjaliści w ZO w L. zarabialiby tyle samo. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 września 2006 roku (I PK 89/06), stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie powinno polegać na pozbawieniu uprawnień pracowników traktowanych dotychczas w sposób korzystniejszy.

W niniejszej sprawie nie można uznać, że odszkodowanie za nierówne traktowanie powinno wynosić dokładnie tyle, ile wynosiła różnica pomiędzy wynagrodzeniem, które otrzymywał J. K. (2), a wynagrodzeniem które otrzymywała powódka (por. pismo pełnomocnika powódki datowane na 1 lutego 2013 roku – k. 286,287).

Podkreślić należy, że na dzień 1 maja 2008 roku (por. zestawienie wynagrodzeń głównych specjalistów w ZO w Lublinie – k. 299) wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 3.700 zł, podczas gdy wynagrodzenie głównego specjalisty zatrudnionego w Zespole (...) w L. wynosiło średnio 4.641,66 zł (najwyższe wynagrodzenie miała J. K. (1) – 5.400 zł, a wynagrodzenie J. K. (2) wynosiło 5.150 zł). Po otrzymaniu podwyżek wynagrodzeń, co nastąpiło w dniu 1 marca 2009 roku, wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 4.100 zł, podczas gdy wynagrodzenie głównego specjalisty zatrudnionego w Zespole (...) w L. wynosiło średnio 4.719,44 zł (najwyższe wynagrodzenie miała J. K. (1) – 5.550 zł, a wynagrodzenie J. K. (2) wynosiło nadal 5.150 zł). Potem już powódka nie otrzymała żadnej podwyżki wynagrodzenia. J. K. (2) też już nie otrzymał żadnej podwyżki wynagrodzenia.

Różnica w wynagrodzeniu powódki, a przeciętnym wynagrodzeniem głównego specjalisty w ZO w L. w okresie od maja 2008 roku do lutego 2009 roku wynosiła 9.416,60 zł (4.641,66 zł – 3.700 zł = 941,66 zł x 10 miesięcy). Różnica w wynagrodzeniu powódki, a przeciętnym wynagrodzeniem głównego specjalisty w ZO w L. w okresie od marca 2009 roku do października 2011 roku wynosiła 19.822,08 zł (4.719,44 zł – 4.100 zł = 619,44 zł x 32 miesiące). Razem daje to kwotę 29.238,68 zł. Przy obliczaniu tej różnicy Sąd nie wziął pod uwagę podwyżek wynagrodzeń, jakie otrzymały w marcu 2010 roku i marcu 2011 roku : K. K. (1) (podwyżka w marcu 2010 roku - 150 zł), D. K. (w marcu 2010 roku o 200 zł i marcu 2011 roku o 260 zł), A. S. (w marcu 2010 roku o 50 zł) i M. W. (2) (w marcu 2010 roku o 250 zł i marcu 2011 roku o 230 zł – zestawienie – k.94), uznając że te podwyżki są związane z indywidualną oceną pracy każdego z tych pracowników i wynikami jego pracy. W tym czasie podwyżki wynagrodzenia nie otrzymała osoba, z którą powódka się porównywała, czyli J. K. (5).

Mając na uwadze powyższe Sąd zasądził od pozwanego Banku na rzecz powódki B. D. kwotę 29.238,68 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie powódki w zatrudnieniu – wynagradzaniu, a w pozostałej części – w zakresie kwoty 18.861,32 zł - powództwo oddalił. Na marginesie można zauważyć, że powódka nie domagała się odsetek od odszkodowania.

Sąd nadał z urzędu wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki (które wynosiło, jak już powyżej podnoszono 4.100 zł) na podstawie art.477² § 1 kpc.

Zgodnie z art.100 kpc w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Przepis ten wyraża zasadę kompensaty kosztów, która stanowi elastyczne dostosowanie zasady odpowiedzialności za wynik procesu do sytuacji, w której obie strony są w różnym stopniu lub takim samym stopniu wygrywającym i przegrywającym zarazem. Decyzja o zastosowaniu wskazanego przepisu winna zostać zawsze oparta na zasadzie słuszności.

Powódka wygrała proces w 60 % (domagała się bowiem ostatecznie kwoty 48.100 zł, a została na jej rzecz zasądzona kwota 29.238,68 zł). W razie wygrania procesu w całości i mając na uwadze wartość przedmiotu sporu, wynagrodzenie każdego z pełnomocników wynosiłoby 1.800 zł.

W orzecznictwie wskazuje się, że o wyborze przez sąd zasady wzajemnego zniesienia kosztów lub ich stosunkowego rozdzielania decydują względy słuszności i nie jest konieczne w każdym przypadku arytmetyczne ściśle ich rozliczenie według stosunku części uwzględnionej do oddalanej (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 1952 roku, C 290/52, OSN 1953, nr 4, poz. 99, postanowienia : z dnia 11 stycznia 1961 roku, IV CZ 143/60, OSPiKA 1961, z. 11, poz. 317, z dnia 4 października 1966 roku, II PZ 63/66, Lex nr 6049 oraz wyroki z dnia 21 lutego 2002 roku, I PKN 932/00, OSNP 2004, nr 4, poz. 63 i z dnia 11 grudnia 2007 roku, I PK 157/07, Lex nr 375735).

Jeśli zatem strony w równym lub zbliżonym stopniu wygrały i przegrały proces a jednocześnie w takim samym stosunku poniosły koszty procesu, koszty te powinny zostać wzajemnie zniesione. W przedmiotowej sprawie strony w zbliżonym stopniu wygrały i przegrały proces. Wobec tego koszty procesu pomiędzy stronami należało wzajemnie znieść.

Z tych względów i na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak w wyroku.