

Sygn. akt **VII P 889/13**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2014 roku

Sąd Rejonowy Lublin - Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SR Marta Łopuszyńska

Ławnicy: Barbara Kopper-Korniak, Grażyna Pracka

Protokolant: st. prot. Iwona Flisiak

po rozpoznaniu w dniu 22 września 2014 roku w L. (...)

na rozprawie

sprawy z powództwa P. Z.

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

o odszkodowanie za dyskryminację w zatrudnieniu, wynagrodzenie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda P. Z. na rzecz pozwanego Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. kwotę 250 (dwieście pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu części kosztów procesu;

III. nie uiszczone koszty sądowe przejmują na rachunek Skarbu Państwa.

Sygn. akt **VII P 889/13**

POSTANOWIENIE

Dnia 19 grudnia 2014 roku

Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Łopuszyńska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa P. Z.

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o. o. w L.

o odszkodowanie za dyskryminację w zatrudnieniu

w przedmiocie sprostowania oczywistej omyłki w wyroku

postanawia:

sprostować oczywistą omyłkę w wyroku Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w L. (...) VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 września 2014 roku, sygn. akt VII P 889/13, w ten sposób, że w komparacji oraz w punkcie II sentencji orzeczenia zamiast nazwiska powoda (...) wpisać (...), w odpowiedniej odmianie.

UZASADNIENIE

Zgodnie z art. 350 § 1 kpc sąd może z urzędu sprostować w wyroku niedokładności, błędy pisarskie albo rachunkowe lub inne oczywiste omyłki.

W niniejszej sprawie Sąd wydając orzeczenie popełnił błąd pisarski w ten sposób, że wpisał nazwisko powoda, jako Ż., kiedy w rzeczywistości nazywa się on Z., co należało sprostować.

Biorąc powyższe pod uwagę, w oparciu o powołane przepisy, Sąd orzekł jak na wstępie postanowienia.

Sygn.akt VII P 889/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 7 maja 2013 roku powód P. Z. domagał się zasądzenia od pozwanego Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. kwoty 6 400 zł, jako czterokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę z tytułu dyskryminacji w miejscu pracy oraz zasądzenia od pozwanego poniesionych kosztów postępowania według norm przepisanych lub według zestawienia kosztów.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż strony łączy stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony od dnia 24 lipca 1996 roku. Powód zajmuje stanowisko – kierowca trolejbusowy. W ocenie powoda w miejscu pracy powoda doszło do naruszenia wobec niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Dokonane zostało ono przez prezesa i związku zawodowe. Stanowi wieloletnią dyskryminację. Powód dalej wskazał, iż wielokrotnie starał się wyjaśnić sytuację poprzez prowadzenie rozmów, sporządzanie pism do osób zajmujących kierownicze stanowiska w przedsiębiorstwie, jednakże działania te nie przyniosły rezultatów.

W załączniku do pozwu zatytułowanym podanie „doniesienie o dyskryminacji” powód wskazał, że dyskryminacja przejawia się w naruszaniu równego traktowania pracowników przez pracodawcę. Uzasadnił to pominięciem w 2012 roku większości osób, w tym powoda, podwyżką płac która miała miejsce w pozwanym przedsiębiorstwie. Podwyżką mieli zostać objęci pracownicy przynależący do organów związkowych oraz osoby, które rzekomo udzielały się w czynnie społecznym, jak również młodzi pracownicy, których rodzice pełnią funkcje związkowe. Powód argumentował dalej, iż dyskryminacja co do jego osoby przejawiała się także w postaci niepotwierdzonych zarzutów, karaniem go utratą premii, zbyt małą rzetelnością przy podziale wcześniejszych podwyżek płac, psucia wizerunku dobrego pracownika w postaci raportów bez wcześniejszego sprawdzania czy faktycznie chodziło o osobę powoda, co wiązało się z zabránieniem premii. Powód za zbieranie podpisów pracowników na podaniu skierowanym do prezesa, a mającym na celu wyjaśnienie zasad podziału podwyżek płac, został zabrany z linii przez pracownika nadzoru i zawieszony do firmy, w celu odbycia rozmowy z prezesem. Powód zarzucił prezesowi próbę zastraszenia go zwolnieniem z pracy, wmawianie mu narażania na stratę firmy poprzez wykonywanie połączeń telefonicznych za pośrednictwem aparatu służbowego. Następnie, powód opisał sytuację, jak na końcowym przystanku podjechał do niego pracownik nadzoru w celu zrobienia zdjęć oraz oświadczył mu, że utrudnia innym pojazdom wypuszczanie pasażerów na końcowym przystanku. Pracownik ten według powoda nie zwrócił uwagi innym kierowcom. Powód wskazał także, iż bezskutecznie zwrócił się do związków zawodowych oraz do rady nadzorczej z prośbą o wyjaśnienie sprawy podwyżek płac. P. Z. powołał się na próbę umyślnego niewypłacenia nagrody jubileuszowej, zabronienie korzystania mu z przewozu nocnego, pisanie fałszywych raportów pod jego adresem. Powód opisał sytuację dotyczącą wpłynięcia skargi od pasażera, pomimo nie sprawdzenia zasadności skargi, ukarano go raportem. Później wyjaśniono, iż skarga nie dotyczyła powoda. Innym razem w trakcie 2 dni wolnego, ktoś zarysował trolejbus, którym jeździ powód. P. Z. został

ukarani pomimo niesprawdzenia tego faktu przez kierownika monitoringu. Powodowi nie została, według niego bezzasadnie, przyznana zapomoga, ponieważ według działu socjalnego uzyskuje zbyt duże zarobki. W ocenie powoda nie została uwzględniona okoliczność, iż jego zarobki obciążone są w 60 % alimentami (pozew –k.1-6).

W odpowiedzi na pozew pozwany Miejskie Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w L., nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu zaprezentowanego stanowiska pozwany pracodawca wniósł o sprecyzowanie przez powoda, jakie działania pozwanego i związków zawodowych uważa za dyskryminację. Wskazał, iż sprawa podwyżek płac w 2012 roku była przedmiotem kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, która nie stwierdziła uchybień pozwanego. Dołączył do swojego pisma porozumienie z dnia 30 grudnia 2012 roku zawarte pomiędzy zarządem pozwanego a organizacjami związkowymi dotyczące podwyżek płac w 2012 roku. Według pracodawcy udzielano pracownikom informacji, poprzez spotkania z nimi, jak również za pośrednictwem ogłoszeń wywieszonych na tablicach oraz w biuletynie informacyjnym. Odnosząc się do zarzutu bezpodstawnego nie przyznania zapomogi wskazał, iż pomoc ta nie została udzielona powodowi z uwagi na brak kontaktu z powodem oraz jego wysoki dochód. Pomoc ta jest przyznawana przez komisję socjalną w skład, której wchodzi przedstawiciele pracowników i pracodawcy. Wobec zarzutu umyślnego niewypłacenia nagrody jubileuszowej powodowi, pozwany wniósł o dopuszczenie dowodu z akt sądowych (odpowiedź na pozew –k.44-46).

Na rozprawie w dniu 2 kwietnia 2014 roku powód popierał powództwo i wniósł o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty 6000 zł odszkodowania z tytułu dyskryminacji, podwyższenia pensji, ponieważ w 2012 roku miała miejsce regulacja płac i dlatego powinien dostać podwyżkę jak inni pracownicy. Wniósł o podwyższenie wynagrodzenia o 1,50 zł za godzinę pracy za okres od 2012 roku do chwili obecnej (protokół rozprawy –k.65v).

W piśmie procesowym z dnia 4 kwietnia 2014 roku powód rozszerzył żądanie pozwu domagając się zasądzenia od pozwanego na jego rzecz odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia brutto tj. w kwocie 11.061 zł. Wniósł także o podwyższenie stawki godzinowej o 1,50 zł, podając obliczenie należnej kwoty od 1 września 2009 roku do kwietnia 2014 roku na łączną kwotę 7.916 zł (pismo procesowe powoda –k.73).

W piśmie procesowym z dnia 18 kwietnia 2014 roku pełnomocnik pozwanego pracodawcy wskazał, iż powód zgłasza różnego rodzaju zastrzeżenia wobec pozwanego z okresów lat 1998 – 2001 i 2003, do których pozwany nie jest w stanie się ustosunkować z uwagi na upływ czasu i brak dokumentacji, która nie jest objęta obowiązkiem archiwizacji. Jak również wskazał, iż roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się z upływem 3 lat (pismo procesowe –k.81-82).

W piśmie z dnia 5 maja 2014 roku powód wskazał na umowę ubezpieczeniową między pozwanym a ubezpieczycielem, która w jego ocenie jest dyskryminująca dla powoda jak i dla wszystkich kierowców (pismo procesowe powoda – k.91-91v).

W piśmie z 6 maja 2014 roku pozwany wskazał, iż nie uznaje roszczeń powoda przedstawionych na rozprawie 2 kwietnia 2014 roku jak również zawartych w piśmie z dnia 4 kwietnia 2014 roku. Wskazując, że powód nie wyjaśnił podstawy swojego żądania, co do kwoty 6.000 zł, a następnie 11.061 zł. Pozwany nie uznał także roszczenia co do podwyżki wynagrodzenia o 1,50 zł za godzinę wskazując, iż średnia wysokość podwyżki pracowników, do których należy powód wyniosła poczynając od 1 września 2009 roku 60 groszy za godzinę. Dalej podniósł, iż analiza wynagrodzenia pracowników w powyższej grupie wskazuje, że powód mieści się w średniej. Pozwany zatrudnia blisko 1300 pracowników, natomiast podwyżką zostało objętych 101 pracowników i 11 pracowników odchodzących na emeryturę – w ramach posiadanych środków finansowych. Dlatego też powód nie miał żadnej podstawy do żądania podwyżki, bowiem w miarę posiadanych środków finansowych pozwany sukcesywnie będzie przyznawał podwyżki pozostałym pracownikom (pismo procesowe pełnomocnika pozwanego –k.94-95).

W piśmie z 8 maja 2014 roku powód podnosił, iż pozwany nie wypłacał powodowi wynagrodzenia za pracę w latach 1998 – 2001, za niektóre miesiące miał mieć wypłacane tylko kilkanaście groszy. Według powoda pozwany w

2001 roku zabronił mu korzystania z przewozu pracowniczego, co było jego prawem zagwarantowanym w układzie zbiorowym. W 2004 roku powód miał być pozbawiony naliczania poborów za godziny nadliczbowe łącznie na kwotę 168, 60 zł. Pracodawca miał także złamać zasady równego traktowania pracowników, ponieważ zmuszono go do wyjazdu bez przeszkolenia na nowym pojeździe. W ocenie powoda inni pracownicy byli przeszkoleni. Dalej wskazuje, że mimo obietnicy danej przez kierownika nie przeszkolono go, tylko pouczył go inny kierowca. Dopiero wtedy mógł wyjechać nowym pojazdem. Według powoda w 2009 roku związki zawodowe w razie spełnienia wszystkich wymagań gwarantowały podwyżkę w wysokości 1,20 za godzinę, w ocenie powoda pomimo spełnienia kryteriów otrzymał on dodatkowo tylko 5 groszy podwyżki (pismo procesowe powoda –k.99-100).

W piśmie z dnia 22 maja 2014 roku pozwany potwierdził, że zawarł umowę ubezpieczenia, w której wskazano m. in. warunki, które opisał w swoim piśmie powód. Pozwany podniósł, iż warunki tej umowy zgodne są z przepisami kodeksu pracy dotyczącymi odpowiedzialności pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy. Zgodnie z art. 119 kp pracownik odpowiada do wysokości trzy miesięcznego wynagrodzenia. Natomiast zgodnie z art. 122 k.p. w razie wyrządzenia szkody umyślnie pracownik odpowiada za nią do pełnej wysokości (pismo procesowe pełnomocnika pozwanego –k.103-104).

Pismem z dnia 16 czerwca 2014 roku pozwany uzasadnił, dlaczego wynagrodzenie powoda w latach 1998 – 2001 było wypłacane w tak niskich kwotach. Jako przyczynę wskazał potrącenie z wynagrodzenia świadczeń alimentacyjnych zasądzonych przez Sąd. Na podstawie dyspozycji pracownika potrącane były raty kredytu gotówkowego i pożyczki mieszkaniowej (pismo procesowe pozwanego –k.109-110).

W piśmie z dnia 1 lipca 2014 roku powód wskazał dodatkowo, że wezwano go, jako świadka na komendę, ponieważ wskazany został przez pozwanego, co skutkowało utratą wynagrodzenia. Do wskazanych zarzutów dołączył także próbę umyślnego niewypłacenia nagrody jubileuszowej w 2001 roku (pismo procesowe pozwanego –k.112-114).

Końcowo, na rozprawie powód popierał powództwo i wnosił o zasądzenie od pozwanego odszkodowania z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu w kwocie 11.061 zł oraz podwyższenia wynagrodzenia o 1.50 zł za każdą godzinę pracy poczynając od września 2012 roku do dnia chwili obecnej.

Pełnomocnik pozwanego w dalszym ciągu nie uznawał powództwa i wnosił o jego oddalenie w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

Powód P. Z. jest zatrudniony w pozwanym Miejskim Przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L. (z uwzględnieniem poprzedników prawnych) od dnia 24 lipca 1996 roku w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy trolejbusowego (okoliczności bezsporne – umowy o pracę - akta osobowe powoda części B).

W latach 1998 – 2001 roku powodowi zgodnie z jego twierdzeniami, faktycznie wypłacane było wynagrodzenie w bardzo niskiej wysokości. Przyczynę tego stanu stanowiły jednak potrącenia. Były to potrącenia świadczeń alimentacyjnych zasądzonych od P. Ż. wyrokiem sądu. Ponadto, spłaty zobowiązań kredytowych. Były to raty w wysokości 410,30 zł miesięcznie kredytu gotówkowego w wysokości 10 000 zł udzielonego przez Bank (...) SA w W.. Powód upoważnił pozwanego do potrącania co miesiąc raty powyższego kredytu, począwszy od 15 grudnia 1998 roku do 15 października 2001 roku. Powodowi potrącane były także raty pożyczki mieszkaniowej zaciągniętej w (...). W miesiącu czerwcu i sierpniu 2003 roku oraz w miesiącu czerwcu 2004 roku powodowi ponownie zostało wypłacone niskie wynagrodzenie, co spowodowane było także potrąceniem świadczeń alimentacyjnych oraz rat z tytułu kredytu mieszkaniowego (listy płac dotyczące naliczonego i wypłaconego powodowi wynagrodzenia, w tym upoważnienie do dokonywania potrąceń k. 111).

Zgodnie z decyzją pracodawcy z dnia 20 marca 1999 roku P. Z. została wypłacona nagroda jubileuszowa z tytułu ukończenia 15 lat pracy. Wysokość nagrody wyniosła 150 % podstawy wymiaru zgodnie z Zakładowym Układem

Zbiorowym Pracy (...) z dnia 2 stycznia 1996 roku. Wyrokiem z dnia 21 lutego 2001 roku Sąd Rejonowy VII Wydział Pracy w L. wydanym w sprawie o sygn. akt VII P 1539/00 z powództwa P. Ż. o nagrodę jubileuszową zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda odsetki ustawowe za okres od 16 czerwca 1997 roku do 19 marca 1999 roku od kwoty należnej i wypłaconej nagrody jubileuszowej. W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone (wyrok k. 115; decyzja płacowa k.18 – akta osobowe powoda).

W 2004 powodowi została potrącona powodowi premia za miesiąc listopad. Ostatecznie powód wycofał złożoną skargę, ponieważ sprawa została załatwiona polubownie (pisma powoda k. 122,123, zeznania świadka P. S. (1) k.120).

Pozwany pracodawca zapewnia pracownikom prawo do przewozów pracowniczych. Mają do niego prawo osoby zatrudnione na stanowiskach kierowców liniowych. Według zeznań świadków J. S. (1), P. S. (1), A. S. pozwany nigdy, wbrew twierdzeniom powoda, nie pozbawił żadnego ze swoich pracowników prawa do przewozu pracowniczego. Mogły być dokonywane zmiany w tym zakresie, ale wynikało to z okoliczności faktycznych dotyczących zmian tras przejazdów lub godzin pracy kierowców, czy ich miejsca zamieszkania (zeznania świadków : J. S. (1) k. 119, P. S. (1) k. 120 v, A. S. k. 118v).

W dniu 17 lipca 2007 roku wpłynęła drogą elektroniczną skarga M. B.. Pasażerka wskazała, iż powyższego dnia trolejbus pozwanego był błędnie oznaczony. Kobieta w związku z tym zwróciła kierowcy uwagę, jednakże ten zareagował agresywnie, krzycząc na nią. Pasażerka wskazała nr pojazdu i linii. Na skutek tej skargi kierownik sporządził raport, w którym zażądał od dwóch kierowców wyjaśnienia sytuacji - w tym od powoda. P. Z. wyjaśnił zaistniałą sytuację. Pracodawca nie wyciągnął w stosunku do powoda żadnych konsekwencji (skarga pasażerki k.124, pisemne wyjaśnienie powoda k.124v; zeznania świadka P. S. (1) k.121).

Wynagrodzenie powoda stanowi godzinowa stawka wynagrodzenia zasadniczego (okoliczności bezsporne – umowy o pracę – akta osobowe powoda części B).

Decyzją z dnia 14 października 2009 roku powód otrzymał podwyżkę w wysokości 94 groszy za godzinę pracy do kwoty 12,45 zł. Od powyższej decyzji powód odwołał się, wnosząc o podwyższenie wynagrodzenia o kwotę 1,20 zł. Pracodawca nie zgodził się z powodem i w piśmie z dnia 2 listopada 2009 roku utrzymał w mocy powyższą decyzję (decyzja z dnia 14 października 2009 roku k.72 – akt osobowych powoda części B, odwołanie powoda i odpowiedź pracodawcy –k.73,74 akt osobowych powoda części B).

Decyzją z dnia 31 sierpnia 2010 roku pozwany podwyższył powodowi wynagrodzenie do wysokości 13,15 zł za godzinę. Powód odwołał się od powyższej decyzji podwyższającej mu wynagrodzenie o 75 groszy za godzinę i wskazał, iż w jego ocenie zasługuje na maksymalnie możliwą podwyżkę w wysokości 1,20 zł za godzinę. Na skutek odwoła Na mocy zawartego porozumienia, od dnia 1 stycznia 2011 roku jej wysokość została ustalona na kwotę 13,80 zł brutto (porozumienie –k.85 – akt osobowych powoda części B).

Na mocy zawartego porozumienia, od dnia 1 stycznia 2011 roku wysokość stawki wynagrodzenia zasadniczego powoda została ustalona na kwotę 13,80 zł brutto za godzinę (porozumienie –k.85 – akt osobowych powoda części B).

W kwietniu 2012 roku powód kierując trolejbusem pozwanego nie zawiadomił, pomimo obowiązku, służby dyspozytorskiej oraz nadzoru ruchu o uszkodzeniu trolejbusu, którym w tym dniu kierował. Pracownik R. W., dokonujący zmiany powoda na tej trasie, około godziny 14.00 spostrzegł uszkodzenie trolejbusu, po czym zawiadomił kontrolę techniczną ruchu. Została sporządzona karta wypadku ruchu, na podstawie której kierownik zakładu trolejbusowego P. S. (1) wystawił raport, w którym stwierdził, iż powód nie zgłosił na pierwszej zmianie uszkodzenia trolejbusu, z tego faktu wynika, iż nie dokonał on oględzin pojazdu. Kierownik nie znalazł podstaw do stwierdzenia, iż to powód uszkodził pojazd. P. Z. złożył pisemne wyjaśnienia, w których stwierdził, że z powodu słabego oświetlenia na terenie zakładu nie dostrzegł zarysowań na zewnątrz pojazdu, po czym poprosił o wydanie latarek. Na podstawie raportu powód został pozbawiony miesięcznej premii (karta wypadku ruchu k. 86; raport k. 87; zeznania powoda

k.65v-66v,153v, pisemne wyjaśnienie powoda 87v; zeznania świadka P. S. (1) k. 120; pisma kierownika centrali ruchu k. 130).

Powód w maju 2012 roku złożył wniosek do komisji socjalnej pozwanego, w którym domagał się przyznania zapomogi. Komisja rozpatrzyła wniosek negatywnie, uzasadniając go zbyt wysokim dochodem P. Z.. W maju 2012 roku dochód ten wyniósł 2010 zł brutto po odliczeniu świadczeń alimentacyjnych. Wynagrodzenie w tej wysokości otrzymywało około połowy pracowników pozwanego w przeliczeniu na osobę w rodzinie. Zapomogę przyznano innym pracownikom, których dochód wyniósł poniżej 1000 zł w przeliczeniu na jednego członka rodziny pracownika. Dodatkowym powodem przyznawania zapomogi stanowiły występujące w rodzinach pracowników choroby ich członków. Z powodu charakteru tych spraw komisja nie powiadamia zainteresowanych publicznie. Członek komisji socjalnej K. P. próbowała bezskutecznie kilkakrotnie skontaktować się z powodem telefonicznie. Komisja nie mogła wziąć pod uwagę sytuacji powoda z czerwca 2012 roku, ponieważ wniosek został złożony w maju tego roku (zeznania K. P. k. 142). Pozwany na wniosek powoda dokonał analizy wypłaconych powodowi świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych za lata 2011-2013, nie stwierdził w tym zakresie nieprawidłowości (pisma pozwanego kierowane do powoda –k.151-152). W 2014 roku, wobec wniosku powoda, zostało mu przyznane świadczenie w postaci zapomogi i dofinansowania do urlopu. Po ponownym przeliczeniu i analizie dochodu powoda za luty 2014 roku, dokonano podwyższenia przyznanych świadczeń łącznie o kwotę 40 zł (wniosek powoda, oświadczenie, pismo skierowane do powoda –k.149,150).

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy przez przeszeregowanie pracownika rozumie się przyznanie pracownikowi w trakcie trwania stosunku pracy stawki osobistego zaszeregowania wyższej od posiadanej w granicach rozpiętości stawek przewidzianych dla danego stanowiska. Przeszeregowanie pracowników następuje z uwzględnieniem, w szczególności oceny wyników pracy zawodowej, poziomu faktycznych kwalifikacji, wymogów taryfikatora kwalifikacyjnego, dyscypliny pracy i odbywa się przynajmniej raz do roku i jest wprowadzone przez zarząd w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi - § 12 (...) (k.157).

W dniu 30 sierpnia 2012 roku zawarte zostało porozumienie pomiędzy pozwanym pracodawcą, a działającymi u niego trzema organizacjami związkowymi. W porozumieniu tym zawarto oświadczenie, iż w związku z zaistniałą sytuacją makroekonomiczną i mikroekonomiczną oraz określonymi możliwościami budżetowymi, jak również mając na celu stabilność sytuacji finansowej spółki oraz próbę utrzymania zatrudnienia na dotychczasowym poziomie, Zarząd pozwanego w porozumieniu ze związkami zawodowymi działającymi w Spółce postanowił dokonać przeszeregowania pracowników z dniem 1 września 2012 roku. Z powyższym porozumieniem nie zgodziła się część pracowników nie objętych podwyżką. Pismem z dnia 15 października 2012 roku zwrócili się do prezesa zarządu pozwanego z wnioskiem o wyjaśnienie pogłosek dotyczących uprzywilejowania przy podziale podwyżek części pracowników będących członkami związków zawodowych

(porozumienie k. 58; pismo pracowników k.18, zeznania powoda –k.65v-66v,153v).

W związku z zaistniałą sytuacją Państwowa Inspekcja Pracy w L. dokonała w dniach 17 i 29 stycznia 2013 roku oraz 4 i 5 lutego 2013 roku kontroli w pozwanej Spółce. Jej przedmiot stanowiły wybrane zagadnienia związane z ochroną pracy, w szczególności dotyczące podwyżek wynagrodzeń za pracę, które zostały przeprowadzone w pozwanej Spółce w miesiącu wrześniu 2012 roku. Ustalono, że do związków zawodowych należy łącznie 693 pracowników, w tym do (...) 149 osób, do (...) w RP (...) Organizacja (...) w L. 240 osób oraz do (...) w L. 304 osoby. PIP ustaliła, iż podwyżka wynagrodzeń, która miała miejsce we wrześniu 2012 roku została dokonana w oparciu o porozumienie z 30 sierpnia 2012 roku. Z jego treści natomiast wynika, że podstawę przeszeregowania stanowi art. 12 ust. 3 pkt 2 (...) z dnia 21 czerwca 2010 roku. Art 12 ust 3 stanowi, iż przeszeregowanie pracowników 1) następuje z uwzględnieniem w szczególności: a) oceny wyników pracy zawodowej, b) poziomu faktycznych kwalifikacji, c) wymogów taryfikatora kwalifikacyjnego, d) dyscypliny pracy, 2) odbywa się przynajmniej raz w roku i wprowadzane jest przez zarząd w uzgodnieniu z organizacjami działającymi w spółce. Z ustaleń PIP wynika, iż na regulację płac przeznaczono około 12.500 zł w skali miesiąca. Zaproponowana kwota umożliwiła objęcie podwyżką około 10 % pracowników. Związki zawodowe i pracodawca sporządzili imienne listy pracowników objętych podwyżkami. Dotyczyło to także tych, którzy

w najbliższym czasie mają przejść na emeryturę. Stwierdzono, iż każdy ze związków zawodowych wytypował do podwyżek wyłącznie swoich pracowników. Pracodawca wskazał 6 niezrzeszonych pracowników oraz 16 zrzeszonych. Podwyżkami zostało objętych 11 pracowników, którzy w najbliższym czasie mają przejść na emeryturę, w tym 2 niezrzeszonych w związkach zawodowych. Największą grupą zawodową, którą objęła podwyżka stanowią kierowcy autobusów (49) i trolejbusów (18) (protokół z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy k.51-54, zeznania przedstawiciela pozwanego T. F. –k.154-154v, porozumienie –k.59).

W związku z pojawiającymi się wśród niektórych pracowników wątpliwościami w sprawie podwyżek, skierowano do ogółu pracowników pismo, które zostało wywieszane na tablicach ogłoszeń. W jego treści pracodawca wyjaśnił charakter i kryteria regulacji płac. Z pisma tego wynika, iż podwyżki miały charakter przeszerogowań i zostały dokonane zgodnie z art. 12 ust. 3 (...). Wśród pracowników objętych podwyżką znaleźli się pracownicy różnych komórek organizacyjnych, a także pracownicy, którzy w najbliższym czasie mają przejść na emeryturę. Pracownicy wynagradzani stawką godzinową otrzymali podwyżkę w wysokości od 0,50 zł do 0,80 zł brutto za godzinę. Wysokość pierwotnych stawek wynagradzania była zróżnicowana, np. przy stawkach godzinowych od 11,50 zł brutto do 15, 90 zł brutto. Przy wyborze pracowników mających uzyskać podwyżkę brano pod uwagę ich zaangażowanie i działania wykraczające poza podstawowe obowiązki oraz pracę społeczną na rzecz spółki. Do podwyżek wytypowano również osoby, które miały najniższe stawki wynagrodzeń. Podwyżki nie miały nic wspólnego z przynależnością do organizacji związkowych. Przeszerogowania nie objęły przewodniczących związków zawodowych (zeznania przedstawiciela pozwanego T. F. –k.154-154v, wykaz –k.83-85).

Do kilkudziesięciu pracowników, którzy wystąpili do prezesa zarządu z wątpliwościami dotyczącymi podziału podwyżek we wrześniu 2012 roku, wysłano pisma wskazujące tabelaryczne zestawienie dotyczące regulacji wynagrodzeń w 2012 roku i wynagrodzeń motywacyjnych oraz wykres przedstawiający rozwój systemu motywacyjnego w spółce. W dniu 17 listopada 2012 roku zorganizowano z pracownikami spotkanie, na którym przedstawiono kryteria podwyżek (protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy k.51 - 5).

Wbrew twierdzeniom powoda i P. O. pracownicy pozwanego nie byli szykanowani z powodu podpisania się pod pismem do prezesa mającym na celu wyjaśnienie kwestii podwyżki wynagrodzeń we wrześniu 2012 roku (zeznania świadka A. A. k.141v, zeznania świadka P. O. k. 117v).

W roku 2012 lub 2013 pozwany nabył nowe trolejbusy. Szkolenie kierowców na nowych pojazdach przeprowadza producent na zlecenie kierownika zakładu trolejbusowego. Producent ma obowiązek przeszkolenia pewnej grupy pracowników. Pozostali kierowcy obsadzeni na innych pojazdach, tacy jak powód byli szkoleni w ramach możliwości. Niektórzy kierowcy udali się sami do pracowników, którym przydzielono nowe pojazdy, po czym wyjaśniono im zasady pracy nowych maszyn. Jednakże niektórzy pracownicy jak powód, woleli być przeszkoleni przez 4-8 godzin i w tym czasie jeździć w rezerwie z innym kierowcą. Pracodawca nie miał technicznych możliwości przeszkolenia jednocześnie 160 kierowców podległych kierownikowi P. S. (2), w tym powoda. Nie wystąpiła konieczność przeszkolenia powoda na nowym pojeździe. Kierowcy dość często mogą zostać przydzieleni do prowadzenia pojazdu, pomimo braku przeszkolenia (zeznania świadka P. S. (1) k. 120v).

W związku z wypadkiem do P. S. (1) zwróciła się policja z żądaniem wskazania kierowcy, który mógł widzieć zdarzenie. Kierownik zakładu trolejbusowego wskazał dwóch kierowców, w tym powoda, który otrzymał z tego powodu wezwanie do stawienia się w charakterze świadka w jednostce policji w dniu 6 sierpnia 2012 roku. Kierownik opierał się na informacjach udzielonych przez policję, dlatego musiał wskazać kierowców, którzy mogli widzieć zdarzenie. W związku ze stawiennictwem w jednostce policji powód nie pracował i nie otrzymał za powyższy dzień wynagrodzenia (wezwanie k. 88; zeznania świadka P. S. (1) k.121).

Powód pismem z dnia 7 sierpnia 2013 roku zwrócił się do kierownika zakładu trolejbusowego z wnioskiem o wyjaśnienie sytuacji jego podmiany w dniu 6 sierpnia 2013 roku. Kierowcy pracujący na pierwszej zmianie są podmieniani przez innych przychodzących na drugą zmianę, odbywa się to na trasie. Według powoda został celowo później o około 30 minut podmieniony przez osobę, która przyszła na drugą zmianę, natomiast winą za to obarczył

osoby układające grafik. Okazało się, iż kierowca mający dokonać podmiany zastosował się do grafiku miesięcznego zamiast dziennego. Z tego powodu zostały w stosunku do jego osoby wyciągnięte konsekwencje w postaci nie otrzymania premii (pismo powoda z 7 sierpnia 2013 roku k.113; zeznania świadka P. S. (1) k. 120v, zeznania powoda –k.65v-66v,153v).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda stanowi kwotę 3.581,61 zł brutto (zaświadczenie złożone przez pozwanego –k.14).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody w postaci dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych powoda, zeznań świadków : P. S. (1) k.120-121, K. P. k.142-142v, A. A. k.141v-142, P. O. k. 117v-118, A. S. k. 118v, J. S. (1) k.119 -119v oraz zeznań powoda P. Ż. k.65v-66v, 153v i zeznań przedstawiciela pozwanego T. F. k.154-154v, przesłuchanych w charakterze stron.

Stosunek pracodawcy do powoda w okresie lat 1998 do chwili obecnej został ustalony w oparciu o dowody z zeznań powyższych świadków. Sąd uznał te zeznania za wiarygodne, w zakresie w jakim ustalił w oparciu o nie stan faktyczny, gdyż są logiczne, spójne, nawzajem się uzupełniają i potwierdzają.

Sąd obdarzył wiarą dokumenty złożone w sprawie oraz zebrane w aktach osobowych powoda, gdyż ich autentyczność, sporządzenie przez uprawnione podmioty, nie była kwestionowana przez strony, dlatego też Sąd nie widział powodu, aby odmówić im waloru dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom złożonym przez świadków : P. S. (1), K. P., A. A., A. S. i J. S. (2), gdyż wypowiedzi procesowe tych osób są ze sobą zgodne, wzajemnie się uzupełniają i mają oparcie w dowodach o charakterze dokumentowym. Co istotne, z wypowiedzi tych osób nie wynika, aby oni, czy też pracodawca miał negatywny stosunek do powoda. Jeżeli były jakieś zastrzeżenia, to wynikało to z zachowania powoda i sposobu wykonywania przez niego, jego obowiązków pracowniczych. Z takich samych powodów należało dać wiarę zeznaniom przesłuchanego w charakterze strony przedstawiciela pozwanego T. F..

Sąd nie obdarzył wiarą zeznań świadka P. O., ponieważ w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia są one sprzeczne z innymi dowodami, które zostały obdarzone wiarą przez Sąd. Świadek zeznał, że A. A. miał być zastraszany przez pozwanego w związku z podpisami pod pismem do prezesa dotyczącym wyjaśnienia kwestii podwyżek z września 2012 roku. Natomiast świadek A. A. przesłuchany na tę okoliczność, zaprzeczył takim okolicznościom, co do swojej osoby, co do osoby powoda nie miała wiedzy o tego typu zachowaniach pracodawcy. P. O. ogólnikowo wskazał, iż miały być zbierane na powoda jakieś „haki”, jednakże w dalszej części zeznań stwierdził, iż nie słyszał, aby po dzień dzisiejszy pracodawca wyciągnął jakieś konsekwencje w stosunku do powoda, ponieważ nadal pracuje. Świadek ten w sposób ogólnikowy powtarza zarzuty przedstawione przez powoda, jednakże nie wskazuje żadnych konkretnych argumentów mogących udowodnić chociażby negatywny stosunek pozwanego do P. Z.. Ponadto zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego można stwierdzić, że świadek odczuwa negatywny stosunek do byłego pracodawcy, ponieważ został przez niego zwolniony.

Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchanego w charakterze strony powoda P. Ż. w części zgodnej z poczynionymi ustaleniami na podstawie innych, przeprowadzonych dowodów, którym Sąd dał wiarę. W ocenie Sądu w przeważającej części wypowiedzi procesowe powoda są jedynie wynikiem jego subiektywnych zapatrywań na relacje pracownik – pracodawca i nie mają oparcia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo nie jest zasadne, dlatego podlegało w całości oddaleniu.

Przedmiotem niniejszego postępowania była ocena zasadności roszczenia odszkodowawczego, które powód wywodził ze stosowanej wobec niego dyskryminacji oraz żądanie zasądzenia od pozwanego podwyższonego wynagrodzenia – zwiększenia stawki godzinnej.

Zdaniem Sądu wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego nie dały podstaw do uznania, aby pozwany pracodawca dopuścił się wieloletniej dyskryminacji w zatrudnieniu powoda. Fakty przywoływane przez powoda są w dużej mierze wyolbrzymianiem zwykłych problemów, jakie mogą spotkać każdego pracownika zatrudnionego u pozwanego, w związku z charakterem wykonywanych czynności służbowych. Powód powołał się przy tym, na wiele okoliczności wskazanych w ustaleniach faktycznych, min. na fakt niewypłacania mu wynagrodzenia w latach 1998 – 2001, 2004 co spowodowane było potrącaniem należnych od niego zobowiązań z wynagrodzenia za pracę. Kolejny zarzut dotyczył rzekomego niewypłacenia powodowi nagrody jubileuszowej z tytułu 15 lat pracy, tymczasem nagroda ta została wypłacona zgodnie z decyzją prezesa z 20 marca 1999 roku. Wysokość nagrody wyniosła 150 % podstawy wymiaru zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy (...) z dnia 2 stycznia 1996 roku. Wyrokiem z dnia 21 lutego 2001 roku Sąd Rejonowy VII Wydział Pracy w L. zasądził od pozwanego na rzecz powoda odsetki ustawowe od 16 czerwca 1997 roku do 19 marca 1999 roku, w sprawie o nagrodę jubileuszową. W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone. Z tego wynika, iż pozwany nie wypłacił powodowi nagrody w wymaganym terminie, a nie jak sugerował P. Z., w nie odpowiedniej wysokości. Jednak w żaden sposób nie świadczy to o złośliwym nękanii powoda przez pozwanego. Odnosząc się do kolejnego zarzutu powoda dotyczącego niesłusznego ukarania pozbawieniem premii za niezgłoszenie uszkodzenia pojazdu, należy zwrócić uwagę na sprzeczność w zeznaniach powoda. W pozwie powód oświadczył, iż kiedy miał dwa dni wolnego, ktoś zarysował pojazd, którym jeździł natomiast w pisemnym wyjaśnieniu raportu, że nie dostrzegł zarysowań z powodu złego oświetlenia zakładu. Powód twierdził, że kierownik zakładu trolejbusowego nie sprawdził monitoringu, jednakże czynność ta była zbędna, ponieważ pozwany nie zarzucił powodowi uszkodzenia z własnej winy pojazdu, tylko nie zgłoszenie uszkodzenia. Z tego powodu zgodnie z przepisami wewnątrznie obowiązującymi u pozwanego, został pozbawiony premii. Tym samym, nie można zarzucić, że postępowanie pracodawcy było nieprawidłowe.

Następnym niesprawdzonym zarzutem okazało się rzekome szykanowanie pracowników z powodu podpisu pod pismem do pracodawcy w sprawie wyjaśnienia zasad przyznania niektórym pracownikom podwyżki z dniem 1 września 2012 roku. Zgodnie w tej kwestii zeznali świadkowie A. A. i A. S.. A. A. oświadczył, iż nie był szykanowany z tego powodu przez pracodawcę, natomiast o żadnych konsekwencjach, które miałyby być wyciągnięte w stosunku do innych pracowników, nie słyszał. Natomiast A. S. zeznał, iż nie słyszał, aby kierowcy z tego powodu byli ściągani z pracy.

Chybionym zarzutem okazał się także rzekomy zakaz korzystania z przejazdu pracowniczego przez powoda, gdyż nie potwierdziły go przeprowadzone w sprawie dowody.

Powód zarzucił pozwanemu złośliwe wskazanie go, jako kierowcy mogącego być świadkiem wypadku. W związku ze stawiennictwem w jednostce policji powód nie pracował i nie otrzymał za powyższy dzień wynagrodzenia. P. Z. twierdzi, że kierownik zakładu trolejbusowego celowo wskazał go. Z tego powodu miał utracić część wynagrodzenia. W ocenie Sądu zgodnie z doświadczeniem życiowym zdarzają się dość często sytuacje, gdy policja czy prokuratura w związku ze swoimi czynnościami w postępowaniu przygotowawczym wzywają Miejskie Przedsiębiorstwo (...) w celu wskazania kierowców, którzy ewentualnie mogliby być świadkami zdarzenia. Powodowi w powyższej sytuacji przysługiwało prawo domagania się zwrotu kosztów stawiennictwa w jednostce policji jak i utraconego zarobku. Powód nie może tym obciążyć pracodawcy. Nie zostało wykazane, że powód został celowo wskazany, jako potencjalny świadek zdarzenia. Mogło dojść do pomyłki, ale trudno ją uznać za celowe działanie pracodawcy, wymierzone w powoda.

Ponadto, powód P. Z. wskazywał na wiele innych sytuacji mających miejsce w ciągu ostatnich kilkunastu lat. Zostały one ustalone przez Sąd zgodnie z przedstawionymi przez strony dowodami. W ocenie Sądu żadna z nich nie wskazuje na dyskryminowanie przez pracodawcę powoda w miejscu pracy.

Powód wskazywał jednocześnie na wieloletnią dyskryminację zawodową ze strony pracodawcy, w tym na rażące łamanie przepisów prawa pracy, ośmieszanie i nadzarpywanie godności wobec innych pracowników, psucie

wizerunku dobrego pracownika. Z tego względu powód domagał się zasądzenia od pozwanego odszkodowania stanowiącego równowartość jego trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z treścią art. 18^{3a} § 1 kodeksu pracy 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. Norma ta powtarza i uzupełnia zakaz dyskryminacji określony w sposób ramowy w art. 11³ kodeksu pracy.

Powołany przepis reguluje kwalifikowaną formę nierównego traktowania w zatrudnieniu – dyskryminację, w odróżnieniu od formy prostej - nierównego traktowania określonej w art. 11² kodeksu pracy. Nierówne traktowanie polega bowiem na odmiennym traktowaniu osób znajdujących się w takiej samej sytuacji, zaś dyskryminacja polega dodatkowo na tym, że następuje to z uwagi na cechę pracownika (wiek, płeć, rasę) lub niedozwolone kryterium (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 z 2008 roku, nr 21-22 poz. 311). Pozwany pracodawca w żaden sposób nie dopuścił się dyskryminacji w stosunku do powoda z uwagi na jedną z powyższych cech. Powód popierając powyższe żądanie odszkodowawcze, nie powoływał się zresztą na żadną ze wskazanych cech. Ponadto, należy podkreślić, że powód podając z kolei wiele zdarzeń z okresu swojego zatrudnienia, nie wykazał, aby zachowanie pracodawcy w jakikolwiek sposób go dyskryminowało. Na opisane zdarzenia pracodawca reagował w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami prawa powszechnie obowiązującego i zakładowego.

W toku procesu powód wystąpił o zasądzenie na swoją rzecz wynagrodzenia poprzez zwiększenie stawki godzinowej.

W odniesieniu to tegoż żądania należy wskazać, że pozwany pracodawca przeprowadzając regulację płac z dniem 1 września 2012 roku kierował się obiektywnymi powodami. Podwyżka płac została przeprowadzona w oparciu o porozumienie z dnia 30 sierpnia 2012 roku zawarte pomiędzy pracodawcą a działającymi w pozwanej Spółce organizacjami związkowymi. Dokonana została ona na podstawie art. 12 ust. 3 (...) z dnia 21 czerwca 2010 roku. Przepis ten określił obiektywne kryteria wyboru pracowników, którzy otrzymają podwyżkę. Przy wytypowaniu pracowników mających otrzymać podwyżkę wzięto pod uwagę następujące zasady a) ocenę wyników pracy zawodowej, b) poziom faktycznych kwalifikacji, c) wymogi taryfikatora kwalifikacyjnego, d) dyscyplinę pracy. W pozwanym przedsiębiorstwie regulacja płac odbywa się przynajmniej raz w roku i wprowadzana jest przez zarząd w uzgodnieniu z organizacjami działającymi w spółce. W 2012 roku na regulację płac przeznaczono około 12.500 zł w skali miesiąca. Zaproponowana kwota umożliwiła objęcie podwyżką około 10 % pracowników rocznie. Związki zawodowe i pracodawca sporządzili imienne listy pracowników objętych podwyżkami. Dotyczyło to także tych, którzy w najbliższym czasie mają przejść na emeryturę. Stwierdzono, iż każdy ze związków zawodowych wytypował do podwyżek wyłącznie swoich pracowników. Pracodawca wskazał 6 niezrzeszonych pracowników oraz 16 zrzeszonych. Podwyżkami zostało objętych 11 pracowników, którzy w najbliższym czasie mają przejść na emeryturę, w tym 2 niezrzeszonych w związkach zawodowych. Największą grupą zawodową, którą objęła podwyżka stanowią kierowcy autobusów (49) i trolejbusów (18). Z poczynionych ustaleń wynika, iż pozwany ze względu na swoją sytuację finansową nie jest w stanie, każdego roku podwyższać wszystkim pracownikom wynagrodzenia. Pracodawca prawidłowo przeprowadził regulację płac osób, które w najbliższym czasie przejdą na emeryturę, osób których wynagrodzenie należy do najniższych oraz pracowników którzy spełnili obiektywne kryteria z art. 12 ust. 3 (...). Analiza poszczególnych podwyżek jakie uzyskał powód prowadzi do wniosku, iż nie był podmiotem długoletniego nierównego traktowania pod względem płacowym. Powód uzyskiwał również zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy nagrody jubileuszowe w latach 1999, 2002, 2006.

W wyroku z dnia 5 października 2007 roku (II PK 14/07, Lex nr 328039) Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż „zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11² kp zakłada

bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy (teza 1)” oraz „do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co opiera się wprost na założeniu, iż dyferencjacja praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciążącymi na danych osobach, sposobem ich wypełnienia, czy też ich kwalifikacjami (teza 2)”.

Podzielając powyższe stanowisko w całości należy wskazać, iż pozwany pracodawca podwyższając wybranym pracownikom wynagrodzenie kierował się przy ich wyborze większym zaangażowaniem społecznym w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Pracodawca stara się systematycznie podwyższać wynagrodzenia wszystkim pracownikom, jednakże jest w stanie raz w roku podnieść stawki tylko dziesięciu procentom swoich pracowników. Pracodawca nie ma obowiązku zrównania wynagrodzenia wszystkich pracowników, oczywiście pracodawca powinien dążyć do jak największego zrównania płac pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Zasada ta nie tworzy bezwzględnego obowiązku zrównania wynagrodzenia pracowników, pracodawca ma prawo zgodnie z powyższym orzeczeniem różnicować wynagrodzenie pracowników, byleby kryterium, na którym będzie się opierał nie było sprzeczne z ustawą, tylko opierało się na obiektywnych przesłankach.

Mając na uwadze wszystko powyższe i na mocy powołanych przepisów powództwo zostało oddalone – pkt I sentencji wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu, Sąd oparł na treści art. 102 kpc. W ocenie Sądu sytuacja majątkowa powoda powoduje, że nie byłby w stanie ponieść kosztów procesu bez uszczerbku koniecznego dla utrzymania siebie i swojej rodziny w pełnej wysokości tj. kwoty 1.800 zł, jednakże wobec wyniku sporu, nie można nie obciążyć go w ogóle kosztami procesu –pkt II sentencji.

Na mocy art. 113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych koszty sądowe, od których poniesienia powód był zwolniony z mocy ustawy, zostały w całości przejęte na rachunek Skarbu Państwa.