

Sygn. akt IV P 209/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lipca 2021 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Mariusz Szwałd
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 8 lipca 2021 r. w Krośnie

na rozprawie

sprawy z powództwa (...)

przeciwko (...) w (...)

o zapłatę

I oddała powództwo w zakresie żądania kwoty 5058 zł (słownie: pięć tysięcy pięćdziesiąt osiem złotych)

II w pozostałym zakresie postępowanie umarza

III zasądza od powódki (...) na rzecz pozwanego (...) w (...) kwotę 1350 zł (słownie: tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu.

sędzia Mariusz Szwałd

Sygn. akt IV P 209/19

## UZASADNIENIE

### **wyroku z dnia 8 lipca 2021 roku**

Powódka (...) w pozwie przeciwko pozwanemu (...) w (...), sprecyzowanym w piśmie procesowym z dnia 25 maja 2021 r., wniosła o zasądzenie od pozwanego kwoty 5 058 zł tytułem odszkodowania za dyskryminacyjne ukształtowanie wynagrodzenia, albowiem powódka zatrudniona na stanowisku starszej pokojowej, ze względu na jej przynależność związkową, otrzymywała niższe wynagrodzenie, aniżeli zatrudniony na tym samym stanowisku i wykonujący taką samą pracę P. L. (1), czy inni pracownicy, otrzymujący znacznie wyższe wynagrodzenie.

Powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego w wysokości taryfowej.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości, albowiem w grupie zawodowej pokojowych ze stażem pracy co najmniej 20 lat żaden pracownik nie osiąga wynagrodzenia zasadniczego w przedziale od 2400 do 2750 zł.

Pozwany wniósł o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Bezspornym jest, że powódka w okresie od 1 września 2016 r. do 31 sierpnia 2019r. otrzymywała niższe wynagrodzenie od P. W., w łącznej kwocie 5 058 zł.

**Sąd ustalił i zważył, co następuje :**

Na podstawie umowy o pracę z dnia 2 stycznia 1984 r. powódka (...) została zatrudniona w (...) w (...) na czas nieokreślony na stanowisku salowej.

Z dniem 15 października 2003 r. powódce powierzono obowiązki starszej pokojowej w (...) w (...)

Z dniem 9 września 2019 r. powódce przyznano wynagrodzenie wg kategorii zaszeregowania gr VII w kwocie 2149 zł

**Dowód :** akta osobowe powódki

Powódka zajmując u pozwanego stanowisko pokojowej, myła okna, podłogi, łazienki, a więc zajmowała się wszystkimi czynnościami związanymi ze sprzątaniami. Na oddziale zatrudnionych było pięć pokojowych, a oddziałów było cztery, w których przebywa (...) mieszkańców. Żadna z osób zatrudnionych na stanowisku pokojowego nie jest formalnie przypisana do konkretnego oddziału, chociaż w praktyce wykonuje pracę w ramach jednego oddziału. Na polecenie przełożonego - jeżeli zachodzi taka konieczność - w każdej chwili ma ona obowiązek wykonać pracę na innym oddziale. Pokojowi nie mieli wyznaczonych pomieszczeń do sprzątania, tylko wspólnie sprząтали cały oddział. W istocie praca pokojowego trwała przez 4 - 5 godzin. Zakresy czynności na stanowiskach pokojowych są różne.

P. L. (1) zatrudniony jest u pozwanego na stanowisku starszego pokojowego. U pozwanego pracuje od 23 lat, w tym na stanowisku pokojowego od około 15 lat. Wykonywał pracę na wszystkich oddziałach, zarówno na zmianę dzienną, jak i na zmianę nocną. Wykonując pracę, pracował sam lub z innymi pracownikami.

P. L. (1) przeszedł kurs palacza, bowiem od ok. 1997- 1998 roku obsługuje u pozwanego kotłownię. Uzyskał specjalne zaświadczenie umożliwiające mu obsługę kotłowni wraz z instalacjami, w związku z tym monitoruje instalacje CO podczas nieobecności konserwatorów, tj. po godz. 15-tej oraz w porze nocnej.

P. L. (1) pracował także przy zgniataniu śmieci. Była to praca co drugą zmianę, czyli ok. co 3 dni. Początkowo zgniatarkę mieli obsługiwać wszyscy pokojowi, w tym kobiety. Jednak kobiety zgłaszały, że sobie z tym zadaniem nie radzą. Obsługa zgniatarki nie jest lekka, bowiem trzeba wór z odpadami podnieść na dosyć dużą wysokość, umieścić go w komorze do zgniatania, która znajduje się na wysokości około metra, za pomocą wajchy docisnąć ten wór i nacisnąć przycisk uruchamiający zgniatanie. Zgnieciony wór należy obwiązać specjalnymi taśmami. Tych worów jest kilkadziesiąt przy jednym procesie zgniatania. Po zgnieceniu worków z odpadami należało je wywieźć na odległość około 250 m do śmietnika i tam posegregować do odpowiednich kontenerów.

Proces zgniatania śmieci trwał średnio około 2 - 3 godziny. Oprócz

P. L. (1) zgniataniem śmieci zajmowało się jeszcze 5 - 6 innych pracowników zatrudnionych na stanowiskach opiekunów, a także portierzy, w tym P. W.. P. W. jest opiekunem od czerwca 2019r., a wcześniej był pokojowym. Wykonywał on obowiązki kierowcy, a ponadto wykonywał dodatkowe, doraźne prace gospodarcze, jak malowanie ścian, sprzątanie na zewnątrz obiektu.

P. L. (1), podobnie jak i P. W., jeździł służbowym samochodem. Jeździł nim średnio dwa razy na tydzień przez około 3 - 4 godziny tygodniowo. Zdarzało się, że wykonywał obowiązki kierowcy na telefon. Wyjazdy odbywały się również poza godzinami jego pracy, np. wyjeżdżał o 9-tej rano, a wracał o 21-ej. Obowiązki kierowcy wykonywał od 1998r. P. Oprócz kierowania pojazdem, kierowca pomagał pacjentom przy wsiadaniu i wysiadaniu, co jest istotne w przypadku wózków inwalidzkich. Kierowca pomagał także pacjentom w przemieszczaniu się do miejsca docelowego i w załatwianiu spraw tego pacjenta. Każdy kierowca musiał wykonać psychotesty. P. L. (1) zawsze zgadzał się na

wykonywanie tych obowiązków, także np. na wyjazdy integracyjne mieszkańców, czy do lekarza, mimo że powodowało to konieczność zmiany jego grafiku.

P. W. często oddelegowywany był do pracy przy monitoringu, tj. obsługi całego sprzętu informatycznego w ośrodku. Praca ta wiązała się także z interwencją w przypadku próby opuszczenia terenu (...) przez pacjenta. Interwencja ta miała postać interwencji fizycznej. Osoba obsługująca monitoring miała ponadto obowiązek ewidencjonowania wszystkich wjeżdżających na teren ośrodka pojazdów, a tych pojazdów jest dużo. Rejestrował on też wejścia i wyjścia wszystkich osób, które nie były pracownikami (...). P. W., będąc oddelegowany do obsługi monitoringu, w istocie oddelegowany był na stanowisko opiekuna zajmującego się monitoringiem. Oznaczało to, że oprócz monitoringu wykonywał obowiązki opiekuna, w tym zwłaszcza zajmował się transportem zwłok do pomieszczenia pro morte. Stanowisko opiekuna umieszczone jest wyżej w hierarchii niż stanowisko pokojowego. P. W. jest stolarzem z zamiłowania, dlatego też wykonuje także na rzecz ośrodka różne prace stolarskie.

Specyfika (...) polega na tym, że jest dużo pacjentów wykazujących agresję, a zatrudnionych jest mało mężczyzn, bo około 12 na łączną liczbę 176 pracowników. Jeżeli pacjent jest agresywny, to pracownicy szukają pomocy u kolegów pracowników.

Powódka należała do związku zawodowego.

**Dowód** : zeznania świadka P. L. (1) (00:24:03-00:39:30, 00:41:55-00:53:35), M. W. (01:08:36-01:11:00), M. M. (01:32:24-01:39:30), B. (00:58:58-01:04:30), część zeznań powódki (00:10:01-00:12:30), K. A. (00:41:23-01:12:30),

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd pominął dowód z zeznań świadka P. W., bowiem pozwany cofnął ten wniosek dowodowy.

Sąd pominął zeznania R. Ś., bowiem nie miała ona informacji w sprawie.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Artykuł 11<sup>2</sup> k.p. stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 18 § 3 k.p. stanowi, że postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Powołany art. 11<sup>2</sup> k.p. został wprowadzony po to, by zapobiec nierównemu traktowaniu pracowników przez pracodawcę.

Artykuł 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Zgodnie z § 2 tego artykułu wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Zgodnie § 3 tego artykułu pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Stosownie do art. 18<sup>3d</sup> k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

W wyroku z dnia 21 marca 2019 r. II PK 314/17 Sąd Najwyższy wskazał, że : (...)

3. przepis art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie także do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika, bez względu na stosowane przy tym kryteria dyskryminacyjne, gdyż z takim nierównym traktowaniem jest związany skutek w postaci nieważności postanowień umownych (choć w końcowym fragmencie przepisu jest mowa o dyskryminacji). Zatem w przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p. (por. też art. 9 § 4 k.p.) pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, co powoduje stosowanie art. 18 § 3 k.p. jako skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k.p.) i polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej. Nie obowiązuje więc w takiej sytuacji postanowienie umowne, które w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednego pracownika - a przez to faworyzuje innych - wobec czego pracownik traktowany gorzej od innych może domagać się uprawnień przyznanych umownie pracownikom lepiej traktowanym.

Natomiast w wyroku z dnia 18 września 2014 r. III PK 136/13 Sąd Najwyższy przyjął za możliwe dwa reżimy odpowiedzialności pracodawcy w przypadku nieuzasadnionego zróżnicowania wynagrodzenia za pracę. Może ona być realizowana na podstawie art. 18 § 3 k.p., który stanowi samoistną podstawę dochodzenia przez pracownika wyrównania wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia pracownika, z którym się porównuje. Zastąpienie postanowień umowy o pracę pracownika, które naruszały zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, oznacza wprowadzenie do jego umowy o pracę wynagrodzenia zasadniczego odpowiedniego dla wynagrodzenia zasadniczego innego pracownika, który otrzymuje wyższe wynagrodzenie.

Gdyby pozwany wprowadził do umowy o pracę powódki angaż P. W., powódka powinna otrzymać wynagrodzenie o 5 058 zł wyższe za przedmiotowy okres.

Drugi reżim odpowiedzialności pracodawcy wynika z art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pracodawca nienależycie wykonuje swoje obowiązki wobec pracownika przez wypłacanie pracownikowi zaniżonego wynagrodzenia za pracę, przez co narusza zasadę bezwzględnie obowiązującą na gruncie kodeksu pracy, a wyrażoną w art. 11<sup>2</sup> k.p.

W takiej sytuacji doszło do zbiegu ewentualnej odpowiedzialności pozwanego wobec powódki. Powódka mogła dochodzić swego roszczenia na obydwu podstawach.

Sąd zauważa, że powódka opierała swój pozew na zasadzie zakazu dyskryminacji, wskazując jako przesłankę dyskryminacji, o której mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. przynależność związkową. Sąd wszakże nie jest związany podstawą prawną wskazaną w pozwie i dlatego przy ocenie przedmiotowej sprawy odwołał się także do art. 11<sup>2</sup> k.p. oraz art. 18 § 3 k.p. i art. 471 k.c.

W sprawie sąd badał czy powódka oraz wskazani przez nią P. L. (1) i P. W. wykonywali jednakową pracę (takie same obowiązki) i otrzymywali takie samo wynagrodzenie.

Żadne okoliczności ustalone w sprawie nie potwierdzają, aby powódka wykonywała jednakową pracę, jak P. L. (1) czy P. W. lub, by praca wykonywana przez powódkę była jednakowej wartości z wykonywaną przez jej dwóch kolegów.

Powódka wykonywała czynności starszej pokojowej. Jej obowiązki skupiały się na utrzymaniu czystości na oddziale. Powódka wykonywała jednolite zadania.

P. L. (1) i P. W., poza obowiązkami, które wykonywała powódka, wykonywali także dodatkowe czynności wymagające dodatkowych umiejętności i kwalifikacji.

P. L. (1) przeszedł kurs palacza i obsługiwał u pozwanego kotłownię. W związku z tym monitorował instalację CO podczas nieobecności konserwatorów, tj. po godz. 15-tej oraz w porze nocnej.

P. L. (1) i P. W. pracowali przy zgniataniu śmieci. Obsługa zgniataarki należała do cięższych prac. Wymagała użycia siły fizycznej do tego stopnia, że pracownicy zgłaszały, że nie radzą sobie z wykonywaniem tego obowiązku. Proces zgniatania śmieci trwał średnio około 2 - 3 godziny.

Obaj jeździli służbowym samochodem - średnio dwa razy na tydzień przez około 3 - 4 godziny tygodniowo. Wyjazdy odbywały się również poza godzinami ich pracy. Kierowca pomagał pacjentom przy wsiadaniu i wysiadaniu (niektórzy z nich poruszali się na wózkach inwalidzkich), a także w załatwianiu przez nich spraw. Obaj pracownicy zgadzali się na wykonywanie tych obowiązków, także np. na wyjazdy integracyjne mieszkańców, czy do lekarza, mimo że powodowało to konieczność zmiany ich grafiku. Każdy kierowca musiał wykonać psychotesty uprawniające do prowadzenia samochodu służbowego.

P. W. jest opiekunem od czerwca 2019r., a wcześniej był pokojowym. P. W. wykonywał dodatkowe, doraźne prace gospodarcze, jak malowanie ścian, sprzątanie na zewnątrz obiektu. Często oddelegowywany był do pracy przy monitoringu w ośrodku. Praca ta wiązała się także z interwencją, także fizyczną, w przypadku próby opuszczenia terenu (...) przez pacjenta. P. W., będąc oddelegowany do obsługi monitoringu, w istocie oddelegowany był na stanowisko opiekuna zajmującego się monitoringiem. Oznaczało to, że oprócz monitoringu wykonywał obowiązki opiekuna. Zajmował się także transportem zwłok do pomieszczenia pro morte. Stanowisko opiekuna umieszczone jest wyżej w hierarchii niż stanowisko pokojowego.

Z powyższego wynika, że powódka oraz P. L. (1) i P. W. nie wykonywali takich samych obowiązków. Nie wykonywali także pracy jednakowej wartości. Zróżnicowanie w wykonywanych obowiązkach obejmowało wiele zadań, których powódka nie wykonywała.

Zatem pozwany słusznie i w dopuszczalny sposób zróżnicował ich wynagrodzenie względem wynagrodzenia powódki. Zróżnicowanie to nie było wysokie, bowiem sięgało ok. 10 %. Było jednak uzasadnione, skoro występowała różnica w wykonywanych obowiązkach, nakładzie pracy, posiadanych kwalifikacjach, czy posiadaniem dodatkowych uprawnień. Dodatkowe czynności, które wykonywali, wpływały na zwiększenie ich wynagrodzenia.

W takiej sytuacji nie może być mowy o naruszeniu przez pozwanego powołanych wyżej : art. 11<sup>2</sup> k.p. i art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.

W przypadku tego drugiego przepisu sąd dodatkowo zauważa, że materiał dowodowy nie wykazał żadnej dyskryminacji powódki ze względu na jej przynależność związkową. Niezależnie od tego, że zróżnicowanie wynagrodzenia powódki względem dwóch jej kolegów z pracy było uzasadnione inną wartością ich pracy i szerszym zakresem obowiązków, należy zauważyć, że powódka w pozwie wiązała jej dyskryminację w wynagrodzeniu z przynależnością do związku zawodowego, a zeznając, tę dyskryminację powiązała z wystąpieniem ze związku zawodowego.

Sąd zauważa, że samo postawienie tezy, że jest się dyskryminowanym nie może być uznane za dyskryminację rzeczywistą. Należy wskazać okoliczności takiej dyskryminacji, a więc przynajmniej uszczegółwić twierdzenia, że wynagrodzenie pracownika jest konsekwencją dyskryminacji. Tego powódka w ogóle nie uczyniła.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo.

Sąd umorzył postępowanie w zakresie w jakim powódka ograniczyła roszczenie, tj. zrezygnowała z żądania ukształtowania jej wynagrodzenia za pracę na przyszłość.

O kosztach sąd orzekł na mocy art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. /Dz. U. z 2018, poz. 265/ w sprawie opłat za czynności radców prawnych

i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu stanowiącą minimalną stawkę.

Sędzia Mariusz Szwał