

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 22 maja 2015 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w W., powódka U. R. wniosła o 1) zasądzenie od pozwanej kwoty 8.100 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, 2) zasądzenie od pozwanego kwoty 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika, a także o zasądzenie na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Powódka argumentowała, iż inni pracownicy zajmujący stanowisko samodzielnego sprzedawcy, wykonując jednakową pracę jak powódka otrzymywali wyższe wynagrodzenie od wygroźdzenia powódki. Zdaniem powódki powyższe traktowanie było przejawem dyskryminacji powódki pod względem płacowym. Ponadto powódka wskazała, iż pracodawca przekazywał dokumentację RMUA w sposób umożliwiający innym pracownikom dostęp do informacji o wysokości wynagrodzenia powódki. Powódka podniosła, iż naruszenie jej prawa do zachowania w tajemnicy swojego wynagrodzenia zmaterializowało się w postaci przykrych skutków tj. poniżania i próby dyskredytowania powódki przed innymi pracownikami. Powódka wskazała, iż powyższa sytuacja w miejscu pracy spowodowała u niej załamanie psychiczne i rozstrój zdrowia (pozew – k. 11-17).

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka (...) sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W pierwszej kolejności pozwana wskazała, iż powódka nie określiła dokładnie swojego żądania i nie przytoczyła uzasadniających go okoliczności faktycznych. W ocenie pozwanego, powódka nie wyjaśniła przede wszystkim jakie naruszenie (w rozumieniu art. 18^(3a) k.p.) zarzuca pozwanemu i z jakich przyczyn określonych w art. 18^(3d) k.p., a ponadto powódka nie wyjaśniła sposobu wyliczenia wysokości żądanej kwoty. Ponadto, pozwana spółka wskazała, iż wynagrodzenie powódki zostało ustalone zgodnie z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu. Pozwana wskazała na bezzasadność również drugiego żądania powódki tj. zadośćuczynienia z tytułu naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika. W odniesieniu do dostarczania druków RMUA pozwana wyjaśniła, iż formularze te były przekazywane pracownikom w wykonaniu przepisów obowiązujących pozwanego jako pracodawcę (odpowiedź na pozew – k. 40-50).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka U. R. była zatrudniona w (...)sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 22 marca 2007 r. do dnia 21 czerwca 2007 r., a następnie na podstawie kolejnych umów na czas określony do dnia 30 czerwca 2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku młodszego sprzedawcy. Od dnia 19 września 2008 r. powódka ponownie została zatrudniona w (...)sp. z o.o. na stanowisku sprzedawcy, początkowo na podstawie umów o pracę na czas określony, a następnie od dnia 19 września 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 1 października 2012 r. powódka była zatrudniona na stanowisku starszego sprzedawcy, zaś w okresie od dnia 1 lutego 2014 r. do dnia 30 kwietnia 2014 r. powódka zajmowała stanowisko zastępcy kierownika. Od 1 maja 2014 r. do dnia 31 marca 2015 r. powódka ponownie zajmowała stanowisko starszego sprzedawcy.

(umowa o pracę z dnia 22 marca 2007 r., umowa o pracę z dnia 22 stycznia 2008 r., umowa o pracę z dnia 22 czerwca 2007 r. – akta osobowe część C (dotycząca pierwszego zatrudnienia), umowa o pracę z dnia 19 września 2008 r. – k. 1a, umowa o pracę z dnia 19 września 2009 r. – k. 1e, umowa o pracę z dnia 19 września 2010 r. – k. 1g akta osobowe część B, porozumienie z dnia 1 września 2012 r. – k. 1h, porozumienie z dnia 31 stycznia 2014 r. – k. 1i akta osobowe część B)

Powódka pracowała w okresie zatrudnienia w różnych placówkach pozwanej spółki, znajdujących się m.in. w K., w W. na ul. (...) i w Centrum Handlowym (...). Powódka była oddelegowywana również do innych placówek w zastępstwie za pracowników.

(zeznania świadka R. M. – k. 281-282v, zeznania powódki – k. 282v-284)

W strukturze organizacyjnej pracodawcy funkcjonowały stanowiska sprzedawcy i starszego sprzedawcy (I i II stopnia). Przy powierzeniu stanowiska pracy brano pod uwagę staż pracy jak również zaangażowanie pracownika. Osoby zatrudnione na tych stanowiskach miały podobny zakres czynności, ale inny zakres odpowiedzialności. Pracownicy na stanowisku starszego sprzedawcy II stopnia i samodzielnego sprzedawcy wykonywali dodatkowe obowiązki takie jak układanie grafików, szkolenie nowych pracowników, zastępowanie kierownika podczas jego nieobecności.

(zeznania świadków: D. Z. (1) – k. 109-109v, B. J. – k. 213-214, M. K. – k. 214v-215, J. S. – k. 261-262, A. M. – k. 184-186)

Wynagrodzenia w pozwanej spółce były zależne od zajmowanego stanowiska. Dla pracowników na tym samym stanowisku obowiązywała jednakowa pensja. Nie było automatycznych podwyżek związanych ze stażem pracy.

(zeznania świadka R. M. – k. 281-282v)

Wynagrodzenie na stanowisku starszego sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy wynosiło 2.100 zł brutto. Pracodawca wyodrębnił również stanowisko samodzielnego sprzedawcy, wynagrodzenie na tym stanowisku wynosiło od 2.400 zł do 2.700 zł.

(zestawienie wynagrodzeń – k. 78-79, zeznania świadka D. Z. (2) – k. 109-110)

Wygodzenie powódki na stanowisku młodszego sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 22 stycznia 2008 r. wynosiło 1.650 zł brutto miesięcznie. Na stanowisku sprzedawcy powódka otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 1.850 zł brutto. Wysokość wynagrodzenia powódki na stanowisku starszego sprzedawcy od dnia 1 października 2012 r. wynosiło 2.100 zł brutto miesięcznie. Wynagrodzenie powódki od dnia 1 lutego 2014 r. na stanowisku zastępcy kierownika cukierni i kawiarni wynosiło 2.400 zł brutto miesięcznie.

(porozumienie z dnia 1 stycznia 2010 r. – k. 1f, porozumienie z dnia 1 września 2012 r. – k. 1h, porozumienie z dnia 31 stycznia 2014 r. – k. 1i akta osobowe część B)

Zdarzały się sporadyczne sytuacje, iż nazwa stanowiska i zakres obowiązków pracownika były identyczne, a wynagrodzenie było zróżnicowane ze względu na pracę w różnych placówkach. W dużej placówce starszy sprzedawca mógł zarabiać więcej, ponieważ wspierał kierownika w realizacji zadań.

(zeznania świadka R. M. – k. 281-282v)

Pozwana spółka zatrudniała pracowników na stanowiskach starszego sprzedawcy (I i II stopnia) oraz samodzielnego sprzedawcy. M. L. od dnia 1 marca 2012 r. była zatrudniona na stanowisku starszego sprzedawcy II stopnia z przysługującym wynagrodzeniem w wysokości 2.400 zł brutto miesięcznie, a następnie od dnia 1 marca 2013 r. pracowała na stanowisku samodzielnego sprzedawcy ds. magazynu i obsługi klienta (k. 153). B. L. od dnia 1 września 2008 r. była zatrudniona na stanowisku starszego sprzedawcy II stopnia z wynagrodzeniem w wysokości 2.400 zł brutto miesięcznie (k. 154). U. K. pracowała na stanowisku kierownika trzech stoisk sprzedaży, a następnie od dnia 14 marca 2014 r. na stanowisku starszego sprzedawcy II stopnia z wynagrodzeniem w wysokości 2.400 zł brutto miesięcznie (k. 155-156). M. P. od dnia 1 października 2011 r. była zatrudniona na stanowisku starszego sprzedawcy II stopnia z wynagrodzeniem w wysokości 2.400 zł brutto miesięcznie (k. 157). N. P. od dnia 1 listopada 2011 r. pracowała na stanowisku starszego sprzedawcy II stopnia z wynagrodzeniem 2.400 zł brutto miesięcznie (k. 158). J. S. od dnia 15 sierpnia 2011 r. była zatrudniona na stanowisku starszego sprzedawcy II stopnia z wynagrodzeniem w wysokości 2.400 zł brutto miesięcznie (k. 159), a następnie od dnia 1 lipca 2014 r. na stanowisku kierownika cukierni z wynagrodzeniem w wysokości 2.700 zł brutto miesięcznie (k. 161). D. Z. (1) od dnia 1 stycznia 2011 r. pracowała na stanowisku samodzielnego sprzedawcy z wynagrodzeniem w wysokości 2.700 zł brutto miesięcznie (k. 162). Z. R. od dnia 1 września 2008 r. była zatrudniona na stanowisku samodzielnego sprzedawcy (k. 163).

D. Z. (1) pracowała razem z powódką w Centrum Handlowym (...). Przy czym, D. Z. (1) była zatrudniona na stanowisku samodzielnego sprzedawcy i zastępowała kierownika. Zajmowała się dodatkowymi obowiązkami związanymi z przygotowaniem grafików i rozliczaniem ich w biurze.

(zeznania świadka D. Z. (1) – k. 109-109v)

Powódka otrzymała szansę awansu na stanowisko zastępcy kierownika placówki wraz z podwyżką wynagrodzenia. Miała być odpowiedzialna za punkt sprzedaży w Centrum Handlowym (...). Współpraca powódki z kierownikiem B. J. nie układała się i powódka zrezygnowała z pracy na stanowisku zastępcy kierownika.

(zeznania świadków: B. J. – k. 213-214, M. R. – k. 262-263, zeznania powódki – k. 282v-284)

Powódka pracując wraz z Z. R. w punkcie na T. zajmowała stanowisko starszego sprzedawcy. Z. R. zajmowała stanowisko samodzielnego sprzedawcy. Z. R. miała szerszy zakres obowiązków – zajmowała się układaniem grafików, inwentaryzacją, była odpowiedzialna za kontakt z centrum handlowym, przekazywano jej plany sprzedażowe. Z. R. szkoliła również pracowników.

(zeznania świadka M. K. – k. 214-215)

Przyjętą praktyką u pracodawcy było, iż formularz RMUA przesyłano za pomocą wewnętrznej poczty w zamkniętej kopercie. Formularz RMUA zazwyczaj był pracownikom przekazywany przez kierowników. Zdarzało się, że po formularz należało zgłosić się do księgowości.

(zeznania świadków: Z. R. – k. 108v-109, D. Z. (1) – k. 109-110, A. M. – k. 184-186, B. J. – k. 213-214, M. K. – k. 214-215, R. M. – k. 281-282v)

Ustalenia faktyczne w sprawie Sąd poczynił w oparciu o wskazane wyżej dokumenty, w tym akta osobowe powódki, a także zeznania przywołanych wyżej świadków oraz częściowo zeznania powódki.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, gdyż nie były kwestionowane przez strony i nie budziły wątpliwości Sądu w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: D. Z. (1), A. M., B. J., M. K., J. S., M. R., U. K. i R. M.. W ocenie Sądu zeznania tych świadków są spójne, wzajemnie się uzupełniają i należy je ocenić jako rzeczowe, obiektywne oraz wyczerpujące. Sąd zważył również na fakt, iż świadkowie zeznawali zgodnie z wiedzą uzyskaną na podstawie poczynionych przez siebie obserwacji. W konsekwencji ewentualne niewielkie rozbieżności w zeznaniach świadków nie podważają ich wiarygodności, ale są wynikiem różnego zakresu dostępu do informacji i różnego zakresu wiedzy dotyczącej okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy. Należy nadmienić, iż świadkowie przesłuchiwani w niniejszej sprawie współpracowali z powódką w różnych okresach (od 2007 r. do 2015 r.) i w różnych punktach sprzedaży pozwanej. Ponadto część świadków pracowała z powódką przez krótki okres.

W ocenie Sądu zeznania świadków: Z. R., P. M. i A. T. w zakresie dotyczącym obowiązków wykonywanych przez powódkę i osoby zatrudnione na innych stanowiskach odbiegały od zeznań świadków, którym Sąd dał wiarę. Świadkowie bagatelizowali odmienności w zakresach obowiązków poszczególnych pracowników i podstawy różnicowania stanowisk powierzonych poszczególnym pracownikom. W szczególności zeznania świadka Z. R. pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadka M. K. w odniesieniu do porównania obowiązków powierzonych powódce i Z. R.. Zeznania świadka P. M. są zaś niejednoznaczne, gdyż z jednej strony świadek wskazywał, że obowiązki pracowników zajmujących poszczególne stanowiska pokrywały się, ale z drugiej strony wskazywał na staż i zaangażowanie pracowników, które pozwalały na różnicowanie stanowisk w strukturze.

Ponadto, Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. T. w zakresie wskazującym, iż pracownicy mieli dostęp do druków RMUA i w konsekwencji możliwość zapoznania się z wysokością wynagrodzeń innych pracowników. W ocenie Sądu zeznania tego świadka nie znalazły potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym i są odosobnione.

Zeznania świadka K. D. nie wniosły nowych elementów do sprawy z uwagi na odległy w czasie i sporadyczny kontakt świadka z powódką.

Sąd uznał za częściowo wiarygodne zeznania powódki. Zasadniczo powódka relacjonowała przebieg wydarzeń w niniejszej sprawie zgodnie z treścią zeznań świadków i dokumentów znajdujących się w aktach osobowych. Jednakże, okoliczności, które powódka wskazywała jako przejawy nierównego traktowania nie zostały potwierdzone w zeznaniach świadków, którym Sąd dał wiarę i w dowodach z dokumentów. Podkreślić należy, że powódka w swoich zeznaniach przyznała, iż porównywała się do osób zajmujących wyższe stanowiska w hierarchii tj. do D. Z. (1), która odpowiadała za placówkę w Centrum Handlowym (...) i J. S., która była kierownikiem. Powódka wskazała również w swoich zeznaniach, że Z. R. była bardzo doświadczonym pracownikiem (pracowała w pozwanej spółce od 1976 r.).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

W pierwszej kolejności należy w niniejszej sprawie zwrócić uwagę na brak dokładnego sprecyzowania podstawy faktycznej roszczenia powódki, pomimo wezwania pełnomocnika powódki do zrealizowania tego obowiązku pod rygorem z art. 207 § 6 k.p.c. (k. 185). W szczególności okoliczność ta ma znaczące skutki w sferze właściwej kwalifikacji prawnej zgłoszonego roszczenia, a także określenia jego ram czasowych. Ma to również istotne znaczenie dla oceny tego, że pełnomocnik powódki sprecyzował sposób obliczenia odszkodowania w kwocie 8.100 zł dopiero w załączniku do protokołu rozprawy z dnia 8 sierpnia 2017 r., na której doszło do zamknięcia rozprawy.

Przechodząc do merytorycznej oceny roszczenia wskazać należy, że zgodnie z art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Stosownie zaś do art. 18^{3a} k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, 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.

Za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu z zastrzeżeniem § 2-4 uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3b} § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą; pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W myśl przepisu art. 18^{3c} k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie obejmuje w tym wypadku wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Zgodnie z treścią art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

W tym miejscu zasadne jest przytoczenie wywodów Sądu Najwyższego zawartych w uzasadnieniu do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2016 r. w sprawie sygn. akt II PK 303/14 na temat rozróżnienia roszczenia z tytułu dyskryminacji i nierównego traktowania, które tutaj Sąd w całości podziela.

„W judykaturze Sądu Najwyższego aktualnie dominuje pogląd, zgodnie z którym wyrażona w art. 11³ k.p. i rozwinięta w art. 18^{3a} i nast. k.p. zasada niedyskryminacji (równego traktowania w zatrudnieniu) nie jest tożsama z określoną w art. 11² k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady, aczkolwiek pozostają ze sobą w ścisłym związku, to niewątpliwie są odrębnymi zasadami, a ich naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje. W wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja). Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p. Zgodnie z tym przepisem, jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich „inność” (odrębność, odmiennosc) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uznanych za dyskryminujące. Znalazła ona rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 107 i przywołane w nich orzeczenia)”.

Z powyższego wynika, że art. 18^{3d} k.p. nie znajduje zastosowania do roszczeń wywodzonych z naruszenia zasady równego traktowania pracowników, o której stanowi art. 11² k.p.

Obowiązek równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki jest obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie może więc powodować odpowiedzialność

odszkodowawcą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85). Zatem, podstawą prawną żądania odszkodowania powinien być w takiej sytuacji art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p., co skutkuje koniecznością wykazania przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej, o której mowa w tym przepisie, w szczególności obowiązkami wykazania wysokości szkody.

Tymczasem powódka wskazała jako podstawę prawną swojego roszczenia art. 18^{3d} k.p., co implikuje konieczność wykazania zarówno zróżnicowania sposobu traktowania powódki w stosunku do innych pracowników jak i zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium dyskryminacyjnego.

W tej sytuacji wskazać trzeba, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego jeśli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. Powód musi przytoczyć w pozwie takie okoliczności faktyczne, które uprawniają nie tylko to, że jest nierówno traktowany w stosunku do pozostałych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 kwietnia 2012 r. II PK 196/11, w wyroku z dnia 9 stycznia 2007 r. II PK 180/06).

Należy mieć przy tym na uwadze, iż w zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę działań dyskryminujących pracownika, to na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach, zaś dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05). Pracownik powinien zatem najpierw uprawdzić zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06).

Powódka powołując się na naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie wykazała żadnych niedozwolonych kryteriów, które miałyby charakter dyskryminacyjny. Co więcej, w ocenie Sądu powódka w toku niniejszego procesu nie uprawdziła, aby została nierówno potraktowana w stosunku do pozostałych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości.

Zasadniczą okolicznością, która ma znaczenie dla oceny roszczenia zgłoszonego przez powódkę jest ustalenie kręgu pracowników, którzy zdaniem powódki zostali inaczej (korzystniej) potraktowani niż ona. Roszczenie z tytułu dyskryminacji występuje bowiem zawsze w odniesieniu (porównaniu) do sytuacji innych pracowników („sytuacji porównywalnej”).

Powódka argumentowała, iż była dyskryminowana pod względem płacowym, opierając swoje zarzuty głównie na różnicy w wynagrodzenia pomiędzy nią i pozostałymi pracownikami. W ocenie Sądu powódka porównywała się do osób zajmujących inne stanowiska i wykonujących odmienne obowiązki. Powódka porównywała swoją sytuację chociażby do sytuacji J. S. zajmującej stanowisko kierownicze, które zasadniczo różni się pod względem rangi i odpowiedzialności, a także zakresu obowiązków od zadań wykonywanych przez powódkę. Powódka sprecyzowała w swoich zeznaniach, iż porównania swojej sytuacji z sytuacją J. S. dokonała za okres 2008-2010, czyli zupełnie inny niż sugerowany przez powódkę w pozwie (wniosek dotyczący złożenia listy płac i zakresu obowiązków J. S. dotyczył lat 2013-2015). Ponadto, powódka wskazywała na Z. R., która również zajmowała inne stanowisko (samodzielny sprzedawca) niż powódka i posiadała szerszy zakres obowiązków, a ponadto była wieloletnim pracownikiem z dużym doświadczeniem (pracowała u pozwanego od 1976 r.). Powódka sama w swoich zeznaniach przyznała, iż Z. R. była bardzo doświadczonym pracownikiem. Powódka nie mogła również porównywać swojego wynagrodzenia do wynagrodzenia D. Z. (1), która faktycznie odpowiadała za funkcjonowanie placówki w Centrum Handlowym (...) zastępując kierownika i wykonywała z tego tytułu dodatkowe obowiązki.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie pozwala stwierdzić, że pozwany pracodawca zatrudniając pracowników na różnych stanowiskach (czasem z podobnym zakresem obowiązków, ale odmiennym zakresem odpowiedzialności) realizował konsekwentnie swoją politykę kadrową. W strukturze organizacyjnej pojawiały się stanowiska sprzedawcy, starszego sprzedawcy (I i II stopnia), samodzielnego sprzedawcy. W ramach tej struktury pracodawca tak samo wynagradzał pracowników zajmujących tożsame stanowiska. W przypadku pracowników zajmujących odmienne stanowiska wysokość wynagrodzenia była podyktowana odmiennym zakresem obowiązków, odmiennym charakterem placówki. Ponadto, pracodawca dobierał pracowników na konkretne stanowiska biorąc pod uwagę zaangażowanie i doświadczenie pracowników. W konsekwencji, należy stwierdzić, że różnice w wynagrodzeniu w zakresie stanowisk sprzedażowych były spowodowane obiektywnymi, niedyskryminującymi kryteriami.

Zdaniem Sądu powódka nie uprawdopodobniła, aby praca wykonywana przez powódkę i pracowników, do których powódka się porównywała była pracą jednakową lub pracą o jednakowej wartości. Ze względu na różnice w zakresie obowiązków oraz doświadczeniu, w randze i odpowiedzialności związanej z zajmowanym stanowiskiem powódka nie mogła porównywać swojej sytuacji do sytuacji osób wymienionych w pozwie. Mając powyższe na względzie Sąd doszedł do przekonania, że powództwo w zakresie odszkodowania z tytułu dyskryminacji podlegało oddaleniu. Podkreślenia wymaga fakt, iż pracodawca stworzył dla powódki szansę awansu zawodowego i zaproponował jej objęcie stanowiska zastępcy kierownika. Wraz z awansem powódka otrzymała podwyżkę wynagrodzenia. Ostatecznie powódka sama zrezygnowała z tej funkcji.

Należy także podkreślić, iż powódka nie wyjaśniła wysokości żadanego przez nią odszkodowania. Powódka nie sprecyzowała tej okoliczności w pozwie, jak również w swoich zeznaniach nie była w stanie określić sposobu wyliczenia wysokości roszczenia. Informacja o sposobie wyliczenia żadanej kwoty pojawiła się dopiero w załączniku do protokołu złożonym po zamknięciu rozprawy. Stosownie do art. 217 § 1 k.p.c. strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Zatem, twierdzenia w tym zakresie zostały uznane jako spóźnione (złożone po zamknięciu rozprawy). W tym miejscu podkreślić należy, że pełnomocnik powódki został również zobowiązany w trybie art. 207 § 6 k.p.c. do wskazania podstawy faktycznej powództwa. W tych okolicznościach, w ocenie Sądu, roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu nie zostało również wykazane co do wysokości.

Przechodząc do drugiego zarzutu w kwestii naruszenia dóbr osobistych – w pierwszej kolejności należy wskazać, że Kodeks cywilny nie zawiera definicji pojęcia „dobra osobiste”, i tylko przykładowo („w szczególności”) wymienia w art. 23, że należą do nich zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa. Według art. 23 k.c., wszystkie dobra osobiste pozostają pod ochroną prawa cywilnego (niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach), natomiast środki tej ochrony - choć w sposób niewyczerpujący - przewiduje art. 24 k.c. Są to środki zarówno o charakterze majątkowym jak i niemajątkowym. W myśl art. 24 § 1 k.c. ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne (zdanie pierwsze). W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, żeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia w szczególności, żeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (zdanie drugie). Z przytoczonej części przepisu wynika więc wniosek, że ochrona dóbr osobistych przysługuje jedynie przed działaniem bezprawnym. Oznacza to zarazem, że przesłanka bezprawności działania jest koniecznym warunkiem udzielenia ochrony o charakterze niemajątkowym (niematerialnym).

Zgodnie natomiast z art. 448 k.c. w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Do bezspornych przesłanek odpowiedzialności na podstawie art. 448 k.c. zalicza się zatem: naruszenie dobra osobistego, powodujące szkodę niemajątkową, związek przyczynowy między tym naruszeniem a szkodą niemajątkową, która spowodowana jest naruszeniem.

Materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie wskazuje, iż nie doszło do naruszenia dóbr osobistych powódki. W szczególności, wszystkie opisywane przez powódkę zdarzenia, które w jej ocenie były właśnie przejawami takiego naruszenia – przysyłanie druków RMUA w sposób umożliwiający zapoznanie się z ich treścią przez ogół pracowników, próby poniżenia i dyskredytowania powódki przed innymi pracownikami przez przełożoną poprzez komentowanie wysokości jej wynagrodzenia – nie zostały przez powódkę w toku postępowania udowodnione. Przesłuchani w niniejszej sprawie świadkowie nie potwierdzili, aby przytoczona przez powódkę sytuacja z uczestnictwem przełożonej powódki rzeczywiście miała miejsce. Również w zakresie przekazywania dokumentacji RMUA świadkowie zgodnie wskazywali, iż pracodawca przekazywał druki w sposób umożliwiający zapoznanie się z ich treścią wyłącznie przez osobę uprawnioną. Odosobnione w tym zakresie były jedynie zeznania świadka A. T., które Sąd uznał za niewiarygodne.

W tych okolicznościach Sąd doszedł do przekonania, że roszczenie dotyczące zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych podlegało oddaleniu jako nieudowodnione i niezasadne.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. (na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu). Koszty zastępstwa procesowego zostały ustalone na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490), które obowiązywało w dniu złożenia pozwu. W ocenie Sądu zasądzona stawka wynagrodzenia pełnomocnika jest adekwatna do nakładu pracy i stopnia skomplikowania niniejszej sprawy (§ 2 ust. 1 rozporządzenia).