

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2014 roku

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu

X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Anna Murtezi, Grażyna Kościńska

Protokolant: Dominika Lewandowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 maja 2014 r. we W.

sprawy z powództwa **K. R.**

przeciwko **Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. z siedzibą we W.**

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu

i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. zasądza od strony pozwanej Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. na rzecz powoda K. R.:

a) kwotę 4192,51 zł brutto (cztery tysiące sto dziewięćdziesiąt dwa złote i 51/100) z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 1371,34 zł od dnia 30.04.2012 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1051,01 zł od dnia 18.04.2013 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1189,52 zł od dnia 29.05.2013 r. do dnia zapłaty,

- tytułem odszkodowania,

- od kwoty 580,64 zł od dnia 22.12.2011 r. do dnia zapłaty

– tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy;

b) odsetki ustawowe od kwoty 3086,63 zł od dnia 30.04.2012 do dnia 25.04.2013 r. – tytułem odszkodowania;

II. w pozostałej części powództwo oddala;

III. zasądza od strony pozwanej Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. na rzecz powoda K. R. kwotę 756 zł tytułem zawrotu części kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje stronie pozwanej Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu – kwoty 2551,28 zł tytułem części nieuiszczonych kosztów sądowych;

V. pozostałymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4230,46 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30.04.2012 r. powód K. R. domagał się zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. we W. kwoty (...),36 z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

W uzasadnieniu wskazał, że jest zatrudniony w pozwanym Miejskim Przedsiębiorstwie (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością we W. na podstawie umowy o pracę z dnia 19 lutego 1996 roku zawartej na czas nieokreślony w wymiarze jednego etatu w charakterze kierowcy autobusu. Zasady wynagrodzenia pracowników z pozwanym przedsiębiorstwie zostały uregulowane w układzie zbiorowym oraz regulaminie wynagradzania. Na podstawie porozumienia z dnia 1 lutego 2008 roku zawartego przez Zakładowe Organizacje Związkowe działające w Miejskim Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. we (...) sp. z o.o. we W. w sprawie podwyższenia w roku 2008 wynagrodzenia pracowników MPK sp. powodowi przyznano od dnia 1 lutego 2008 roku – płacę zasadniczą według stawki 14,60 zł za godzinę według 10 kategorii zaszeregowania na stanowisku kierowca autobusu. Powód zakwestionował przyznaną mu stawkę wynagrodzenia zasadniczego jako zbyt niską zarzucając pracodawcy, że jest ona wynikiem mobbingu wobec jego osoby i zażądał wyrównania zarobków za okres od 1 lutego 2008 roku do 30 kwietnia 2009 roku. Wyrokiem z dnia 19 sierpnia 2009 roku, sygn. akt IV 2P 555/08, Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo w tej sprawie. Od wyroku tego powód wniósł apelację. Wyrokiem z dnia 21 stycznia 2010 roku, sygn. akt VII Pa 289/09 Sąd Okręgowy we Wrocławiu, Wydział VII Pracy podziеляjąc zarzuty apelacji zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. we W. na rzecz powoda kwotę 3 902,97 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 17 października 2008 roku do dnia zapłaty.

Strona pozwana wykonała wyrok Sądu wypłacając powodowi zasądzone odszkodowanie, nie zmieniła jednakże stawki wynagrodzenia za dalszy okres nie objęty roszczeniem pozwu. W okresie od maja 2009 do czerwca 2010 roku stawka godzinowa wynagrodzenia powoda wynosiła w dalszym ciągu 14,60 zł i była niższa od stawek pracowników wykonujących pracę tego samego rodzaju i o tych samych kwalifikacjach. Powód zwracał się w tej sprawie do pozwanego przedsiębiorstwa, które odpowiadając na jego pismo ograniczyło się do stwierdzenia, iż wykonało wyrok Sądu Okręgowego w całości. Komunikatem nr 4/10 z dnia 16 marca 2010 Prezes Zarządu – (...) sp. z o.o. podał do wiadomości, że od dnia 1 marca 2010 roku zostaną dokonane przeszerogowania pracowników na stanowiskach robotniczych w średniej wysokości 1,00 zł na godzinę. Przeszerogowanie miało dotyczyć pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, wyłączeni z jego działania byli natomiast pracownicy w okresie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Z dniem 1 marca wprowadzono nową tabelę zaszeregowania dla pracowników na stanowiskach robotniczych stanowiącą załącznik do komunikatu. W kategoriach dotyczących pracowników prowadzących autobusy i tramwaje – dla X i XI grupy zaszeregowania pracowników - przewidziano stawkę godzinową od 15,60 zł do 17,00 zł. Powód nie został objęty powyższym przeszerogowaniem z tego względu, że zdaniem pozwanego – był on w okresie wypowiedzenia. Tymczasem powód otrzymał wypowiedzenie w dniu 26 marca 2010 roku ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2010 roku. Trzymiesięczny okres wypowiedzenia należy zatem liczyć od 1 kwietnia do 30 czerwca 2010 roku. W czasie przeprowadzenia przeszerogowania powód nie był, wbrew twierdzeniom pozwanego, w okresie wypowiedzenia. Ponadto wskutek apelacji powoda Sąd Okręgowy we Wrocławiu, VII Wydział Pracy wyrokiem z dnia 20 grudnia 2011 roku, sygn. akt VII Pa 302/11 zmienił wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. z dnia 30 października 2011 roku, sygn. akt X P 130/11 przywrócił powoda do pracy w pozwanej spółce na poprzednich warunkach.

Zdaniem powoda, biorąc pod uwagę sentencję wyroku Sądu Okręgowego VII Wydział Pracy z dnia 1 stycznia 2010 roku, sygn. akt VII Pa 289/09 oraz jego uzasadnienie, przyjąć należy, że powód wskutek nierównego traktowania go przez pozwanego w zakresie wynagrodzenia po 30 kwietnia 2009 roku aż do rozwiązania umowy o pracę w skutek wypowiedzenia jej do 30 czerwca 2010 roku otrzymywał stawkę godzinową zaniżoną w stosunku do pracowników

wykonujących takie same obowiązki i posiadających takie same lub porównywalne kwalifikację i staż pracy. W okresie od maja 2009 roku do czerwca 2010 roku stawka osobistego zaszeregowania powoda wynosiła w dalszym ciągu 14,60 zł za godzinę, podczas gdy inni pracownicy, m.in. T. B., M. K. i Z. Z., mieli przyznane przez pozwanego stawki wyższe.

Powód dołączył do pozwu wyliczenia jego hipotetycznego wynagrodzenia za okres maj 2009 – luty 2010 według stawki 15,60 zł za godzinę (zamiast 14,60 zł), zaś za okres od marca 2010 r. według stawki 17,00 zł za godzinę (zamiast stawki 14,60 zł otrzymywanej od marca 2010 do czerwca 2010).

W odpowiedzi na pozew (k. 73) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w części - co do kwoty 1643 zł - ponad kwotę 3380 zł. W części co do kwoty 3380 zł strona pozwana uznała powództwo.

Strona pozwana przyznała, że wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu Wydział VII Pracy z dnia 21 stycznia 2010 r., sygn.. akt. VII Pa 289/09 Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 3 902,97 zł tytułem wyrównania zarobków za okres od 1 lutego 2008 r. do 30 kwietnia 2009 r. tj. za okres 15 miesięcy. Ustalając wysokość odszkodowania Sąd Okręgowy zestawiał hipotetyczne wynagrodzenie powoda przy uwzględnieniu wynagrodzenia powoda jakie zdaniem Sądu powinien otrzymać z sumą faktycznie otrzymywanego wynagrodzenia za sporny okres. Wysokość ustalonego przez Sąd odszkodowania za okres 15 miesięcy wyniosła kwotę 3 902,97 zł, co stanowiło przeciętnie 260,00 zł miesięcznie. W niniejszym procesie powód domaga się odszkodowania za dalszy okres tj. za okres odm 1 maja 2009 r. do 30 czerwca 2010 r. tj. za okres 14 miesięcy. Strona powodowa podniosła zarzut przedawnienia roszczeń za miesiąc maj 2009 r wobec wniesienia pozwu w czerwcu 2012 r. W pozostałym zakresie, tj. 13 miesięcy, uznała powództwo do kwoty 260 zł miesięcznie, tj. łącznie do kwoty 3380 zł.

Odnosząc się do kwestii przeszeregowań pracowników strony pozwanej, które miały miejsce od dnia 1 marca 2010 r., strona pozwana podniosła, że przeszeregowania te dokonywane były w okresie od 16.03.2010 r. do 31.03.2010 r. z mocą obowiązującą od 1.03.2010 r. Wbrew twierdzeniom powoda, w okresie dokonywania podwyżek wynagrodzeń powód pozostawał w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Strona pozwana wypowiedziała powodowi umowy o pracę w dniu 26 marca 2010 r., a zatem w okresie dokonywania podwyżek wynagrodzeń powód pozostawał w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Strona pozwana poinformowała, że po przywróceniu przez Sąd powoda do pracy od 21.12.2010 r. otrzymał on wynagrodzenie zasadnicze wg 9 kategorii zaszeregowania, tj. 16,20 zł/godz., a od 1.02.2011 r. otrzymał wynagrodzenie zasadnicze według 10 kategorii zaszeregowania 17,10 zł/godz. Strona pozwana wskazała również, że aktualne wynagrodzenie powoda nie różni się od wynagrodzeń innych kierowców autobusów, z podobnym stażem pracy, zatrudnionych u strony pozwanej.

W piśmie z dnia 13.12.2012 r. (k. 84 i nast.) strona pozwana przedstawiła wyliczenia hipotetycznego wynagrodzenia powoda za okres maj 2009 – czerwiec 2009 r. według stawki 15,60 zł za godzinę.

W piśmie z 10.01.2013 r. powód zakwestionował wyliczenia strony pozwanej i podkreślił, że za marzec – czerwiec 2010 r. jego wynagrodzenie powinno wynosić 17 zł za godzinę, nie zaś 14,60 zł (które otrzymał) ani 15,60 zł (które w procesie uznała pozwana), ponieważ bezpodstawnie został ominięty przeszeregowaniem. Wskazał, że nie był w marcu 2010 r. w okresie wypowiedzenia, a czynności związane z wdrożeniem przeszeregowania miały być zakończone do 26 marca 2010 r.

W piśmie z dnia 18.04.2013 r. (k. 121) powód rozszerzył powództwo o kwotę 5256,38 zł, w tym :

- o kwotę 1502,14 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 18.04.2013 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu za dalszy okres – od grudnia 2011 r. do czerwca 2012 r.;

- o kwotę 3754,24 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 22.12.2011 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na podstawie art. 47 k.p. zastrzegając, że jest to wynagrodzenie wyliczone przez stronę pozwaną, jego wysokość może zatem ulec zmianie po dokonaniu obliczeń przez biegłego sądowego.

W uzasadnieniu powód wskazał, że po przywróceniu do pracy przez Sąd wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu, Wydział VII Pracy z dnia 20 grudnia 2011 r., sygn. akt VII Pa 302/11, powód przystąpił do pracy 21.12.2011 r. i otrzymał stawkę płacy zasadniczej w kwocie 16,20 zł za godzinę według 9 kategorii zaszeregowania. Wskutek dalszej interwencji powoda, strona pozwana przyznała mu od 1 lutego 2012r wynagrodzenie zasadnicze według 10 kategorii zaszeregowania w wysokości 17,10 zł na godzinę. Zgodnie z Komunikatem nr 11/11 Prezesa Zarządu – Dyrektora Naczelnego MPK sp. z o.o. we W. z dnia 6 czerwca 2011 r. w sprawie podwyżek wynagrodzeń pracownikom spółki w roku 2011 r. stawka godzinowa 17,10 zł stanowiła górną stawkę w 10 kategorii zaszeregowania. Mimo to powód został potraktowany gorzej niż inni pracownicy zatrudnieni w tym czasie na stanowisku kierowcy autobusu z przygotowaniem zawodowym i doświadczeniem porównywalnym do posiadanego przez powoda. Pracownicy ci, jak wynika z listy kierowców zatrudnionych w okresie od 1 stycznia 1995 r. do 31 grudnia 1997 r. sporządzonej przez stronę pozwaną już w wyniku przeszerogowania przeprowadzonego od 1 marca 2010 r. osiągnęli w większości stawkę godzinową 17 zł w 11 kategorii zaszeregowania, a zatem tylko nieco niższą od stawki, która została przyznana powodowi od 1 lutego 2012r. Różnica pomiędzy stawką powoda 14,40 zł za godzinę, a stawkami tych pracowników wynosiła od 1,50 do 2,40 zł. Powód uważa, że wskutek pozbawienia go przeszerogowania w marcu 2010r, w dalszym ciągu jest gorzej traktowany pod względem wynagrodzenia niż inni kierowcy. Po przywróceniu powoda do pracy osiągnęli oni stawkę godzinową 18 zł, podczas gdy powodowi przyznano 17,10 zł za godzinę.

Powód załączył hipotetyczne wyliczenie jego wynagrodzenia za okres od 21.12.2011 r. do czerwca 2012 r. według stawki 18 zł za godzinę.

W piśmie z dnia 13.05.2013 r. (k. 156) powód przyznał, że w dniu 25.04.2013 r. wpłynęła na jego konto od strony pozwanej kwota 3086,63 zł tytułem różnicy wynikającej z wynagrodzenia otrzymanego a hipotetycznego za okres od maja 2009 r. do czerwca 2010 r. oraz kwota 2.615,98 zł netto z tytułu odszkodowania z art. 47 k.p. wraz z odsetkami w wysokości 655,19 zł. Powód zakwestionował wyliczenia pozwanej.

W piśmie z dnia 14.05.2013 r. strona pozwana podniosła, że nieobjęcie powoda podwyżką wynagrodzeń w miesiącu marcu 2010 r. nie było przejawem dyskryminacji, a wynikało jedynie z faktu, że powód w okresie przyznawania podwyżek wynagrodzeń pozostawał w okresie wypowiedzenia, co wynikało z uzgodnień z zakładowymi organizacjami związkowymi. Gdyby powód nie pozostawał w okresie wypowiedzenia, to otrzymałby on podwyżkę minimalną, pomiędzy stawką 14,90 zł a stawką 15,20 zł. Gdyby nie było zastrzeżeń do pracy i zachowania powoda, otrzymałby on stawkę 15,60 zł. Odnosząc się do kwestii żądania odszkodowania w zakresie wyrównania wynagrodzenia za okres od 21.12.2011 r. do 30.06.2012 r. wyliczonego według stawki 18,00 zł, pozwana wskazała, że jest ono również bezpodstawne i nieuzasadnione. Po przywróceniu powoda do pracy, od 21.12.2011 r. otrzymał on wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 16,20 zł/li, a od 1.02.2012 r. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 17,10 zł/h. Od 1.07.2012 r. u strony pozwanej miały miejsce podwyżki wynagrodzeń. Zgodnie z zawartym porozumieniem, średnia podwyżka w grupie zawodowej kierowców wyniosła 0,60 zł. Taką też podwyżkę wynagrodzenia otrzymał powód. Taką wysokość podwyżki powoda wynikała z faktu, że ocena pracy powoda obejmowała okres znacznie krótszy niż pozostałych pracowników, a ponadto, że otrzymał on dodatkową podwyżkę wynagrodzenia pięć miesięcy wcześniej.

W piśmie z dnia 29.05.2013 r. (k. 166) powód ponownie rozszerzył powództwo – o kwotę 2505,16 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 29.05.2013 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powód wskazał, że od 1.07.2012 r. miały miejsce u pozwanej przeszerogowania. Od 1 lipca 2012r powodowi przyznano stawkę 17,70 zł za godzinę w 10 kategorii zaszeregowania. Z listy powyższej wynika, że większość kierowców o stażu pracy powoda oraz wykonujących taką samą pracę jak powód posiada 11 kategorię zaszeregowania oraz stawkę 18,60 zł za godzinę. Powód uważa, że wykonuje swoje obowiązki należycie nie ma w stosunku do niego żadnych zastrzeżeń, a zatem powinien być wynagradzany wg. Stawki 18,60 zł, a nie 17,70 zł za godzinę. Do pisma powód dołączył swoje wyliczenia według stawki za okres od lipca 2012 r. do kwietnia 2013 r. według stawki 18,60 zł zamiast 17,70 zł.

W piśmie z 21.06.2013 r. (k. 185) strona pozwana wniosła o oddalenie rozszerzonego powództwa w całości. Wskazała, że przed przywróceniem do pracy powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 14,60 zł/h, a po przywróceniu do pracy od 21.12.2011 r. otrzymał wynagrodzenie w wysokości 16,20zł/h. Od 1.02.2012 r. otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 17,10 zł/h. Po dacie przywrócenia powoda do pracy, u strony pozwanej miała miejsce jedna podwyżka wynagrodzeń. Podwyżka wynagrodzeń miała miejsce od 1.07.2012 r., przy czym średnia podwyżka w grupie zawodowej kierowców wyniosła 0,60 zł/h. Powód po przywróceniu do pracy otrzymał podwyżkę wynagrodzeń w miesiącu lutym 2012 r. oraz w miesiącu lipcu 2012 r. w łącznej wysokości 1,50 zł/h. W tych okolicznościach, nie można uznać, że powód był niewłaściwie traktowany przy przydzielaniu podwyżek wynagrodzeń przez pracodawcę. Wynagrodzenia kierowców autobusów zatrudnionych u strony pozwanej na czas nieokreślony są zróżnicowane w pięciu różnych stawkach od 16,80 zł/h do 18,60 zł/h. Twierdzenia powoda, że powinien on otrzymywać najwyższą stawkę jaką otrzymują kierowcy autobusów są bezpodstawne i nieuprawnione. Powód przez pewien okres zatrudnienia oceniany by znacznie gorzej od innych kierowców autobusów, dlatego też, stawka wynagrodzenia jaką otrzymuje jest nieco niższa od pracowników, którzy byli dobrze oceniani przez cały okres zatrudnienia. Gdyby przyjąć że wysokość podwyżek, a tym samym wysokość wynagrodzenia powinna być uzależniona od stażu pracy w MPK oznaczałoby to, że pracownicy z dużym stażem zatrudnienia w MPK powinni otrzymywać wyższe podwyżki wynagrodzeń a tym samym wyższe wynagrodzenie zasadnicze oraz wysoki dodatek za staż pracy.

Na rozprawie w dniu 23.05.2014 r. powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości maksymalnych stawek wyliczonych przez biegłego oraz korzystniejszego wyliczenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (k. 376).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. R. jest zatrudniony u pozwanego (...) Sp. z o. o. we W. od dnia 19 lutego 1996 r. na stanowisku kierowcy autobusu. Początkowo powód był zatrudniony na podstawie umowy na czas określony do dnia 19 maja 1996 r., następnie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Średnie wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4230,46 zł brutto.

Dowód: umowy o pracę z dnia 19 lutego 1996 r. i z dnia 20 maja 1996 r. w aktach osobowych powoda,

zaświadczenie k. 74

Kierowcy autobusów zatrudnieni u pozwanego pracują w równoważnym czasie pracy wg ustalonego harmonogramu pracy. Zasady wynagrodzenia pracowników z pozwanym przedsiębiorstwie zostały uregulowane w układzie zbiorowym oraz regulaminie wynagradzania.

Okoliczność bezsporna

U strony pozwanej obowiązuje od 15 września 1997 r. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy regulujący między innymi systemy i zasady wynagradzania, premiowania, nagradzania oraz zaszerogowywania i przeszerogowywania pracowników.

Przeszerogowanie pracownika może nastąpić na skutek zwiększenia jego obowiązków lub kompetencji lub nastąpić w związku z ustaleniem nowych tabel płac zasadniczych. W przypadku ograniczonych możliwości finansowych, z uwzględnieniem szczególnych obejmuje się przede wszystkim pracowników wyróżniających się jakością i wynikami pracy, zdyscyplinowaniem, starannością i zaangażowaniem w istotne sprawy zakładu pracy, kwalifikacjami i doświadczeniem życiowym, stażem pracy, zwłaszcza wiążącym się z wiekiem przedemerytalnym i okresem jaki upłynął od ich poprzedniego przeszerogowania.

Dowód: wyciąg z (...) k. 195-198

Przy ocenie pracy kierowcy bierze się pod uwagę sposób wykonywania obowiązków służbowych, dyscyplinę pracy, wyniki kontroli, absencje chorobowe, skargi pasażerów.

Dowód: zeznania świadka P. K. k. 147, 209-210 (płyta CD)

Na podstawie porozumienia z dnia 1 lutego 2008 roku zawartego przez Zakładowe Organizacje Związkowe działające w Miejskim Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. we (...) sp. z o.o. we W. w sprawie podwyższenia w roku 2008 wynagrodzenia pracowników MPK sp. powodowi przyznano od dnia 1 lutego 2008 roku – płacę zasadniczą według stawki 14,60 zł za godzinę według X kategorii zaszerogowania na stanowisku kierowca autobusu.

Dowód: Porozumienie z dnia 1.02.2008 r. k. 26

Pismo z 1.02.2008 r. k. 27

Pismem z dnia 26 lutego 2008 r. pozwany nałożył na powoda karę upomnienia za odmowę wyjazdu autobusem o numerze (...) bez wykonania czynności obsługi codziennej i za niewłaściwe zachowanie wobec przełożonego dyspozytora. Prawomocnym wyrokiem tutejszego Sądu z dnia 12 lutego 2009r. (sygn. akt IV 1 Pupr 291/08) Sąd oddalił powództwo o uchylenie kary upomnienia.

Okoliczność bezsporna

Zasadą u strony pozwanej było, że kierowcy byli wzywani do kierownika na rozmowy w czasie wolnym od pracy.

Dowód: zeznania świadka T. B. k. 145

zeznania świadka M. K. k. 146

Od lat 2008 – 2009 pojawiły się uwagi do pracy powoda i problemy z komunikacją między powodem a jego przełożonym. Powód nie zastał kilka razy przełożonego P. K., do którego się zgłaszał w czasie wolnym. Następnie odmówił skontaktowania się z przełożonym w czasie wolnym, domagając się kontaktu w czasie pracy. Na zachowanie powoda były skargi.

Do czerwca 2010 r. przełożonym powoda był kierownik zakładu (...), a bezpośrednim przełożonym zastępca kierownika ds. ruchu A. Z.. Ponadto powód podlegał dyspozytorowi.

Dowód: zeznania świadka P. K. k. 147, 209-210 (płyta CD)

Od czasu spięcia z dyspozytorem skutkującego nałożeniem kary porządkowej przez A. Z. oraz konfliktem z ówczesnym kierownikiem, powód odczuwał, że jest gorzej traktowany w pracy. Dostrzegali to także jego współpracownicy.

Dowód: zeznania świadka T. B. k. 145

zeznania świadka M. K. k. 146

W 2007 r. powód był na zwolnieniu lekarskim z powodu zaćmy. W 2009 r. powód przebywał na 5,5 - miesięcznym zwolnieniu lekarskim i przeszedł drugą operację.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 189, 191 (płyta CD), 209-210 (płyta CD)

Powód zakwestionował przyznaną mu od lutego 2008 r. stawkę wynagrodzenia zasadniczego jako zbyt niską, zarzucając pracodawcy, że jest ona wynikiem mobbingu wobec jego osoby i zażądał wyrównania zarobków za okres od 1 lutego 2008 roku do 30 kwietnia 2009 roku.

Okoliczność bezsporna

Wyrokiem z dnia 19 sierpnia 2009 roku, sygn. akt IV 2P 555/08, Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo powoda o odszkodowanie za mobbing. Od wyroku tego powód wniósł apelację. Prawomocnym wyrokiem z dnia 21.01.2010 r. (sygn. akt VII Pa 289/09) Sąd Okręgowy we Wrocławiu zmienił wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19.08.2009 r., sygn. akt IV 2 P 555/08 w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W. na rzecz powoda K. R. kwotę 3.902,97 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 17.10.2008 r. do dnia 21.01.2010 r. i nadal do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu. Dalej idącą apelację Sąd Okręgowy zaś oddalił.

Dowód: wyrok z uzasadnieniem w k. 152-161 załączonych akt o sygn. IV 2 P 555/08

Strona pozwana wykonała wyrok Sądu wypłacając powodowi zasądzone odszkodowanie, nie zmieniła jednakże stawki wynagrodzenia za dalszy okres.

W okresie od maja 2009 do czerwca 2010 roku stawka godzinowa wynagrodzenia powoda wynosiła w dalszym ciągu 14,60 zł.

Okoliczność bezsporna

W okresie od 1 maja 2009 r. do końca lutego 2010 r. powód powinien był otrzymywać wynagrodzenie według stawki 15,60 zł za godzinę.

Okoliczność bezsporna (k. 108 v)

Komunikatem nr 4/10 z dnia 16 marca 2010 Prezes Zarządu – (...) sp. z o.o. podał do wiadomości, że od dnia 1 marca 2010 roku zostaną dokonane przeszerogowania pracowników na stanowiskach robotniczych w średniej wysokości 1,00 zł. na godzinę. Przeszerogowanie miało dotyczyć pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, wyłączeni z jego działania byli natomiast pracownicy w okresie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Z dniem 1 marca wprowadzono nową tabelę zaszeregowania dla pracowników na stanowiskach robotniczych stanowiącą załącznik do komunikatu. W kategoriach dotyczących pracowników prowadzących autobusy i tramwaje – dla X grupy zaszeregowania pracowników - przewidziano stawkę godzinową od 15,60 zł do 16,10 zł, a dla grupy XI – od 16,60 zł do 17,00 zł.

Dowód: Komunikat nr 4/10 k. 30-31

W okresie od maja 2009 roku do czerwca 2010 roku stawka osobistego zaszeregowania powoda wynosiła w dalszym ciągu 14,60 zł za godzinę. Była to najniższa stawka wśród 56 kierowców strony pozwanej zatrudnionych w okresie od 1.01.1995 r. do 31.12.1997 r., czyli kierowców ze stażem podobnym do stażu pracy powoda. Ponadto od marca 2010 r. wszyscy ci kierowcy z wyjątkiem trzech osób otrzymali XI kategorię zaszeregowania.

T. B. pracował u pozwanej niewiele krócej niż powód - od sierpnia 1996 r. do kwietnia 2012 r., po czym przeszedł na emeryturę. Od 2008 r. otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 15,60 zł za godzinę według XI kategorii. Wykonywał te same obowiązki, co powód.

M. K. pracuje u pozwanej od 2002 r. Kiedy zatrudnił się u pozwanej miał niższą stawkę niż powód, obecnie ma wyższą. Zrównanie stawki świadka K. i powoda nastąpiło w okresie konfliktu powoda z przełożonymi.

Z. Z. pracuje u pozwanej od 2002 r. Od lutego 2008 r. otrzymał XI kategorię zaszeregowania i stawkę 15,60 zł, od marca 2010 r. stawkę 17,00 zł w XI kategorii, od 1.06.2011 r. stawkę 18 zł w XI kategorii a od 1.07.2012 r. stawkę 18,60 zł w XI kategorii.

Dowód: lista pracowników zatrudnionych w okresie 1.01.1995 r. – 31.12.1997 r. i pozostających w zatrudnieniu w styczniu 2013 r. k. 116,

zeznania świadka T. B. k. 145

zeznania świadka M. K. k. 146

zeznania świadka Z. Z. k. 146

Powód nie został objęty przeszeregowaniem z marca 2010 r. z tego względu, że zdaniem pozwanego – był on w okresie wypowiedzenia.

Powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 26 marca 2010 roku ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2010 roku. Powód zaskarżył wypowiedzenie do sądu pracy.

Okoliczności bezsporne

Komunikatem nr 11/11 z dnia 6 czerwca 2011 Prezes Zarządu – (...) sp. z o.o. podał do wiadomości, że od dnia 1 czerwca 2011 roku zostaną dokonane przeszeregowania pracowników na stanowiskach robotniczych w średniej wysokości 1,00 zł. na godzinę. Przeszeregowanie miało dotyczyć pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, wyłączeni z jego działania byli natomiast pracownicy w okresie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Z dniem 1 czerwca 2011 wprowadzono nową tabelę zaszeregowania dla pracowników na stanowiskach robotniczych stanowiącą załącznik do komunikatu. W kategoriach dotyczących pracowników prowadzących autobusy i tramwaje – dla X grupy zaszeregowania pracowników - przewidziano stawkę godzinową od 16,60 zł do 17,10 zł, zaś dla XI kategorii – stawkę od 17,60 zł do 18,00 zł za godzinę.

Dowód: Komunikat nr 11/11 k. 132-133

Powód nie był objęty przeszeregowaniem z czerwca 2011 r., ponieważ w czerwcu 2011 r. nie pracował – trwał proces z jego powództwa o przywrócenie do pracy.

Okoliczność bezsporna

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia, X Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. wyrokiem z dnia 30 października 2011 roku, sygn. akt X P 130/11, oddalił powództwo o przywrócenie powoda do pracy. Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2011 roku, sygn. akt VII Pa 302/11, Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia z dnia 30 października 2011 roku, sygn. akt X P 130/11, w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy w pozwanej spółce na poprzednich warunkach.

Okoliczności bezsporne

Po przywróceniu do pracy od dnia 21.12.2011 r. powód nie pracował już w zakładzie, którego kierownikiem był P. K.. P. K. nie decydował o wysokości przyznanego powodowi po przywróceniu do pracy wynagrodzenia.

Od 21.12.2011 r. przełożonym powoda był kierownik zakładu (...). J. N. (1) nie decydował o przyznanym powodowi z dniem 21.12.2011 r. wynagrodzeniu – powód stawiał się do niego z przyznaną przez pracodawcę (zarząd) stawką.

Dowód: zeznania świadka P. K. k. 147, 209-210 (płyta CD)

zeznania świadka J. N. (1) k. 210-211 (płyta CD)

Po przywróceniu do pracy od dnia 21.12.2011 r., powód otrzymał IX (niższą niż przed zwolnieniem) kategorię zaszeregowania i stawkę 16,20 zł za godzinę, którą otrzymywał od 21.12.2011 do 31.01.2012 r.

W tym samym czasie niemal wszyscy kierowcy o podobnym do powoda stażu pracy posiadali już XI kategorię zaszeregowania i wyższe wynagrodzenie, zostali bowiem objęci przeszeregowaniami z marca 2010 r. i czerwca 2011 r., którymi nie został objęty powód.

Pismem z dnia 28.12.2011 r. powód zwrócił się do strony pozwanej o zmianę dyskryminującej stawki zaszeregowania. W odpowiedzi na pismo powoda, pismem z dnia 30.12.2011 r. strona pozwana stwierdziła, że wyrok Sądu Okręgowego z 21.01.2010 r. o sygn. akt VII Pa 289/09 został przez (...) sp. z o.o. wykonany w całości.

Po swojej interwencji, w okresie od lutego 2012 do czerwca 2012 powód otrzymywał stawkę 17,10 zł za godzinę i X grupę zaszeregowania.

Dowód: pismo z 21.12.2011 r. k. 126

pismo z 11.01.2013 r. k. 107

pismo z 29.12.2011 r. k. 127

pismo z 30.12.2011 r. k. 128

pisma z 1.02.2012 r. k. 130, 131

pismo powoda k. 28

pismo strony pozwanej k. 29

przesłuchanie powoda k. 189, 191 (płyta CD), 209-210 (płyta CD)

Od lipca 2012 r. u pozwanej miały miejsce kolejne podwyżki wynagrodzenia. Obejmowały pracowników zatrudnionych do dnia 31.01.2012 r., za wyjątkiem tych, którzy posiadali niezatartą karę nagany i tych, którzy spowodowali we wskazanym okresie kolizję z własnej winy, której likwidacja przekroczyła trzykrotność wynagrodzenia. Z dniem 1 lipca 2012 r. wprowadzono nowe tabele stawek zaszeregowania. Dla motorniczych i kierowców autobusu w X kategorii określono stawki od 17,20 zł do 18,60 zł, zaś w XI kategorii od 18,20 zł do 18,60 zł.

Dowód: Porozumienie z 30.05.2012 r. k. 160-162

O przeseregowaniu powoda w lipcu 2012 r. decydował J. N. (2). Brano pod uwagę okres od 1.06.2011 do 1.07.2012 r. Jeśli pracownik miał absencje chorobowe powyżej 60 dni, nie przyznawano podwyżki. Dyskwalifikowały go również kary dyscyplinarne. Ponadto wpływ miały skargi i pochwały, kolizje własne i z winy innej osoby, dyspozycyjność, zaangażowanie, informacje o pracy z centrali ruchu. Średnia podwyżka wynosiła 60 groszy za godzinę. Powód otrzymał właśnie taką podwyżkę. Zdaniem przełożonego nie było podstaw do przyznania mu wyższej podwyżki niż średnia, tym bardziej, że pracował tylko 1/2 ocenianego okresu. Ponadto brano pod uwagę, że wcześniej - w lutym 2012 - powód otrzymał już indywidualną podwyżkę.

Dowód: zeznania świadka J. N. (1) k. 210-211 (płyta CD)

Od lipca 2012 r. do kwietnia 2013 r. powód otrzymywał stawkę 17,70 zł za godzinę pracy w X grupie zaszeregowania.

Dowód: pismo z 11.01.2013 r. k. 107

Pismo z 1.07.2012 r. k. 170

Stawka 17,70 zł za godzinę była to jedna z czterech najniższych stawek wśród 56 kierowców strony pozwanej zatrudnionych w okresie od 1.01.1995 r. do 31.12.1997 r., czyli kierowców ze stażem podobnym do stażu pracy powoda.

Dowód: uzupełniona lista pracowników zatrudnionych w okresie 1.01.1995 r. – 31.12.1997 r. i pozostających w zatrudnieniu w styczniu 2013 r. k. 163

Powód podczas pracy w zajezdni 7 i 9 nie miał żadnej kolizji.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 189, 191 (płyta CD) 209-210 (płyta CD)

W dniu 25.04.2013 r. wpłynęła na konto powoda od strony pozwanej kwota 3086,63 zł tytułem różnicy wynikającej z wynagrodzenia otrzymanego a hipotetycznego za okres od maja 2009 do czerwca 2010 r. oraz kwotę 3754,24 zł brutto (2.615,98 zł netto) z tytułu odszkodowania z art. 47 k.p. wraz z odsetkami w wysokości 655,19 zł, liczone od 22.12.2011 r.

Okoliczność bezsporna, a nadto k. 142, k. 158, k. 164

Za okres 1.05.2009 – do końca lutego 2010 r. powód miał X kategorię zaszeregowania i stawkę 14,60 zł/h. Różnica między wynagrodzeniem wypłaconym powodowi za ten okres, a wynagrodzeniem wyliczonym za ten okres wg stawki 15,60 zł wynosiła 1786,29 zł brutto. Ponadto zaniżone zostało za ten okres wynagrodzenie chorobowe powoda i jego zasiłek chorobowy o łączną kwotę 943 zł brutto. Łączna różnica wynosiła **2729,29 zł brutto**.

Za okres 1.03.2010 – 30.06.2010 powód miał X kategorię zaszeregowania i stawkę 14,60 zł/h. W tym czasie, z uwagi na przeszerogowania z marca 2010 r., dla X grupy zaszeregowania pracowników przewidziano stawkę godzinową od 15,60 zł do 16,10 zł, a dla grupy XI – od 16,60 zł do 17,00 zł. Różnica między wynagrodzeniem wypłaconym powodowi za ten okres, a wynagrodzeniem wyliczonym za ten okres wg stawki 16,60 zł/h zł wynosiła 2619,18 zł, a wg stawki 17,00 zł – 2983,57 zł. Po uwzględnieniu korekty za miesiące marzec, kwiecień i czerwiec 2010 r. z tytułu dwukrotnego wliczenia przez biegłego dodatku stażowego do wynagrodzenia urlopowego, różnica ta uległa zmniejszeniu o kwotę 890,50 zł brutto, tj. w przypadku wyliczenia według stawki 16,60 zł - do kwoty **1728,68 zł**.

Po przywróceniu do pracy:

Za okres 21.12.2011 r. – 31.01.2012 r. powód miał IX kategorię zaszeregowania i stawkę 16,20 zł/h. W tym czasie, z uwagi na przeszerogowania z czerwca 2011 r., dla X grupy zaszeregowania pracowników przewidziano stawkę godzinową od 16,60 zł do 17,10 zł, zaś dla XI kategorii – stawkę od 17,60 zł do 18,00 zł za godzinę. Różnica między wynagrodzeniem wypłaconym powodowi za ten okres, a wynagrodzeniem wyliczonym za ten okres wg stawki 17,60 zł wynosiła **424,78 zł brutto**, a wg stawki 18,00 zł – 546,16 zł.

Za okres od 1.02.2012 r. do 20.06.2012 r. powód miał X kategorię zaszeregowania i stawkę 17,10 zł/h z uwagi na indywidualną podwyżkę od lutego 2012 r. Różnica między wynagrodzeniem wypłaconym powodowi za ten okres, a wynagrodzeniem wyliczonym za ten okres wg stawki 17,60 zł wynosiła **626,23 zł brutto**, a wg stawki 18,00 zł – 1084,89 zł.

Za okres 1.07.2012 – kwiecień 2013 r. powód miał X kategorię zaszeregowania i stawkę 17,70 zł/h. W tym czasie, z uwagi na przeszerogowania z lipca 2012 r., dla X grupy zaszeregowania pracowników przewidziano stawkę godzinową od 17,20 zł do 18,60 zł, zaś w XI kategorii od 18,20 zł do 18,60 zł. Różnica między wynagrodzeniem wypłaconym powodowi za ten okres, a wynagrodzeniem wyliczonym za ten okres wg stawki 18,20 zł wynosiła **2778,15 zł**, a wg stawki 18,60 zł – 3768,55 zł brutto. Po uwzględnieniu korekty za miesiące listopad 2012, grudzień 2012, styczeń 2013 i kwiecień 2013 r. z tytułu dwukrotnego wliczenia przez biegłego dodatku stażowego do wynagrodzenia urlopowego, różnica ta uległa zmniejszeniu o kwotę 1588,63 zł brutto, tj. w przypadku wyliczenia według stawki 18,20 zł - do kwoty **1189,52 zł**.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres IV – VI 2010 r. według stawki 16,60 zł za godzinę wynosiło 4334,88 zł, a według stawki 17,00 zł – 4470,40 zł. Różnica między wypłaconym powodowi odszkodowaniem z art. 47 k.p. a odszkodowaniem wyliczonym wg stawki 16,60 zł wyniosła **580,64 zł** plus odsetki 150,97 zł, zaś wg stawki 17,00 – 716,16 plus odsetki 186,20 zł.

Dowód: dokumentacja płacowa powoda i zaświadczenia o zarobkach oraz dokumentacja stanowiąca podstawę wyliczenia wynagrodzenia powoda k. 33-34, 134, 171-172, k. 227-241

hipotetyczne wyliczenia pozwanego k. 272-276, 285-289, 356-374

opinia biegłego sądowego M. P. k. 245-255

opinia uzupełniająca biegłego sądowego M. P. k. 301- 311

druga opinia uzupełniająca biegłego sądowego M. P. k. 340-343

przesłuchanie świadek J. M. k. 335-337 (płyta CD)

przesłuchanie biegłego M. P. k. 375-377 (płyta CD)

wyliczenia strony pozwanej k. 356-374

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania po drugiej uzupełniającej opinii biegłego, powód domagał się zasądzenia odszkodowania w wysokości wynagrodzenia wyliczonego przez biegłego według wyższych stawek oraz korzystniejszego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Powód ostatecznie żądał zatem:

a) za okres maj 2009 – luty 2010 kwoty 2729,29 zł brutto, zaś za okres marzec 2010-czerwiec 2010 kwoty 2983,57 zł brutto, łącznie 5712,86 zł z ustawowymi odsetkami od 30.04.2012 r. do dnia zapłaty;

b) za okres grudzień 2011 – styczeń 2012 r. kwoty 546,16 zł brutto, zaś za okres luty 2012 – czerwiec 2012 kwoty 1084,89 zł brutto, łącznie 1631,05 zł brutto z ustawowymi odsetkami od 18.04.2013 r. do dnia zapłaty;

c) za okres lipiec 2012 – kwiecień 2013 kwoty 3768,55 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 29.05.2013 r. do dnia zapłaty;

d) z tytułu wynagrodzenia z art. 47 k.p. – kwoty 4470,40 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia 22.12.2011 r. do dnia zapłaty.

Łączne żądanie powoda wynosiło zatem 15.582,86 zł brutto.

Jednocześnie w toku procesu powód przyznał (k. 156) otrzymanie w dniu 25.04.2013 r. kwot: 3086,63 zł tytułem odszkodowania, 2615,98 zł netto (3.754,24 zł brutto) tytułem wynagrodzenia z art. 47 k.p. po przywróceniu do pracy oraz kwoty 655,19 zł tytułem odsetek od wynagrodzenia z art. 47 k.p. Co do kwoty (...),3 zł brak podstaw do przyjęcia, że była to kwota netto, tj. że strona pozwana uiściła w związku z tą wypłatą jakiegokolwiek dodatkowe należności publicznoprawne na rzecz powoda.

Strona pozwana przyznała zaś w toku procesu, że w okresie od maja 2009 r. do czerwca 2010 r. powód otrzymywał wynagrodzenie według stawki 14,40 zł za godzinę, podczas, gdy powinien otrzymywać stawkę 15,60 zł za godzinę. Ponadto przyznała, że powinna wypłacić powodowi jednomiesięczne wynagrodzenie po przywróceniu do pracy. Kwoty te pozwana wypłaciła powodowi w dniu 25.04.2013 r.

Bezspornym zatem było, że w okresie od maja 2009 r. do lutego 2010 r. stawka powoda powinna wynosić 15,60 zł za godzinę i że powinien on otrzymać jednomiesięczne wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Spór między stronami dotyczył zaś wysokości wynagrodzenia należnego powodowi za okres maj 2009 – luty 2010 r. (stawka godzinowa była bezsporna, sposób obliczenia – sporny), a także wysokości stawek i sposobu obliczenia

wynagrodzenia należnego powodowi za każdy kolejny żądany przez niego okres. Sporna była również wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda za czas pozostawania bez pracy.

Zasady wynagradzania pracowników i niedyskryminacji zawiera Konstytucja RP, a także Kodeks pracy. Przepis art. 78 § 1 k.p. określa podstawowe kryteria ustalania wynagrodzenia w nawiązaniu do Konstytucyjnej zasady jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości (art. 33 ust. 2 Konstytucji). Według art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, by odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Przepis art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw wszystkich pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, a więc prawo do równej płacy za równą pracę i w ogólności prawa do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Zasada równej płacy za równą pracę wynika też z art. 7 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, (...) i (...) z 1966 r. (ratyfikowanego przez Polskę). W przepisie tym jest mowa o „równym wynagrodzeniu za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy”. Pracownicy powinni być równo traktowani (art. 18^{3a} k.p.). Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy, zaś dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Dyskryminacja to zatem kwalifikowane, niekorzystne traktowanie pracownika w zakresie jego praw i obowiązków w stosunku do innych pracowników, charakteryzujących się takimi samymi istotnymi cechami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., (...) 246/97). Nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11² k.p. odnosi się do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej) niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej sytuacji, (wyrok SN z dnia 16.05.2008r. (...) 261/07).

Jak wyczerpująco wyjaśnił Sąd Okręgowy we Wrocławiu w wyroku z 21.01.2010 r. (VII Pa 289/09), warunek jednakowego wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3c} k.p.) dotyczy tych przypadków, gdy pracownicy posiadają tę samą cechę istotną tzn. wykonują tę samą pracę lub pracę tej samej wartości. Wysokość wynagrodzenia pracowników, których praca nie posiada tej samej wartości, może być zatem zróżnicowana. Równe traktowanie nie oznacza prawa do równego wynagrodzenia wszystkich pracowników lub pracowników na tych samych stanowiskach, lecz jego zróżnicowanie oparte na kryteriach związanych w wykonywaną pracę. Zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Użyty w powołanym przepisie zwrot „w szczególności” wskazuje, iż mogą być jeszcze inne kryteria oceny wartości pracy.

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

Rozważając kwestię dyskryminacji płacowej powoda Sąd Rejonowy miał na uwadze, że już w 2008 r. powód zakwestionował przyznaną mu od lutego 2008 r. stawkę wynagrodzenia zasadniczego jako zbyt niską, zarzucając pracodawcy, że jest ona wynikiem mobbingu wobec jego osoby i zażądał wyrównania zarobków za okres od 1 lutego 2008 roku do 30 kwietnia 2009 roku. Wyrokiem z dnia 19 sierpnia 2009 roku, sygn. akt IV 2P 555/08, Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo powoda o odszkodowanie za mobbing. Od wyroku tego powód wniósł apelację. Prawomocnym wyrokiem z dnia 21.01.2010 r. (sygn. akt VII Pa 289/09) Sąd Okręgowy we Wrocławiu zmienił wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19.08.2009 r., sygn. akt IV 2 P 555/08 w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W. na rzecz powoda K. R. kwotę 3.902,97 zł z ustawowymi odsetkami od

dnia 17.10.2008 r. do dnia 21.01.2010 r. i nadal do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu.

Z przytoczonego wyroku i jego uzasadnienia wynika, że Sąd Okręgowy uznał, iż w okresie do kwietnia 2009 r. powód powinien mieć XI kategorię zaszeregowania i stawkę 15,60 zł za godzinę.

W niniejszej sprawie powód ponownie wykazał fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania go w zatrudnieniu, otrzymywał bowiem w całym spornym okresie niższe stawki wynagrodzenia za godzinę niż przeważająca większość pracowników zatrudnionych w tym samym okresie, a nawet niższe niż pracownicy zatrudnieni przez pozwanego znacznie później (przesłuchania świadków i powoda, listy pracowników przedłożone przez stronę pozwaną). Jak trafnie wskazał Sąd Okręgowy we wskazanym wyżej wyroku z 21.01.2010 r. (VII Pa 289/09), w tej sytuacji na pracodawcy spoczywał ciężar wykazania, że przyznając powodowi niższe stawki za godzinę pracy, kierował się obiektywnymi powodami.

Sąd Rejonowy miał na względzie, że skoro do kwietnia 2009 r. powód, zgodnie ze wskazanym wyżej wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu, powinien otrzymać stawkę 15,60 zł według XI kategorii zaszeregowania, to stawkę taką powinien był otrzymywać również w okresie **maj 2009 – luty 2010 r.** Żądanie powoda za ten okres było uzasadnione w całości. Pracodawca nie wykazał, by istniały jakiegokolwiek przyczyny uzasadniające ponowne obniżenie powodowi stawki. Ponadto przyznał w toku procesu, że powód powinien otrzymać wynagrodzenie w kwocie 15,60 zł za okres od maja 2009 r. do lutego 2010 r., a także do czerwca 2010 r.

W okresie **od marca 2010 r. do zwolnienia w czerwcu 2010 r.** powód otrzymywał nadal stawkę 14,60 zł za godzinę. W procesie żądał za ten okres stawki 17,00 zł, tj. maksymalnej stawki według XI kategorii zaszeregowania. W ocenie Sądu Rejonowego żądanie powoda za ten okres było uzasadnione w części. Po pierwsze wskazać należy, że wbrew stanowisku strony pozwanej, powód nie był w marcu 2010 r. w okresie wypowiedzenia (wypowiedzenie wręczono pod koniec marca, jego bieg rozpoczął się w kwietniu 2010 r.), nie był zatem automatycznie wyłączony z przeszeregowania. Z drugiej jednak strony strona pozwana wykazała zdaniem Sądu, że z uwagi na dłuższą nieobecność w pracy z powodu zwolnienia lekarskiego (5,5 miesiąca w 2009 r.), a także niższą ocenę pracy powoda przez jego przełożonych za oceniany wówczas okres - karę upomnienia nałożoną w lutym 2008 (po poprzednim przeszeregowaniu), konflikt z przełożonym oraz skargi, powód nie otrzymałby przy przeszeregowaniu najwyższej stawki w XI kategorii (tj. 17,00 zł). Przełożeni powoda nie potrafili jednocześnie określić, jaka byłaby stawka podwyżki dla powoda, gdyby zdaniem pracodawcy nie pozostawał w okresie wypowiedzenia, wskazywali jednak, że raczej byłby objęty przeszeregowaniem w niższej wysokości. Nie wskazywali na plany zdegradowania powoda do niższej kategorii zaszeregowania. Logicznym wydaje się zdaniem Sądu Rejonowego, że powód powinien był wówczas pozostać w XI kategorii zaszeregowania i otrzymać minimalną stawkę w tej kategorii, tj. stawkę 16,60 zł. Nieprzyznanie powodowi przez pracodawcę stawki wyższej, a w szczególności stawki najwyższej w tej kategorii, było zdaniem Sądu uzasadnione w szczególności dłuższą absencją chorobową, a także niższą oceną pracy powoda w tym okresie, w szczególności z uwagi na karę upomnienia utrzymaną przez sąd prawomocnym wyrokiem.

Po przywróceniu powoda do pracy z dniem 21.12.2011 r. powód otrzymał stawkę 16,20 zł i IX kategorię zaszeregowania. W ocenie Sądu pozwana nie wykazała istnienia żadnych racjonalnych, nie mających charakteru dyskryminacyjnego, podstaw obniżenia kategorii zaszeregowania powoda i przyznania mu aż tak znacznie niższej stawki niż stawka przeważającej większości kierowców z takim jak powód stażem pracy i wykształceniem. Pozostali pracownicy zostali w międzyczasie dwukrotnie przeszeregowani (w marcu 2010 r. i w czerwcu 2011 r.) i otrzymali istotne podwyżki wynagrodzenia. Powód został przywrócony do pracy u strony pozwanej, wypowiedzenie mu umowy o pracę sąd prawomocnie uznał bowiem za bezprawne. Nie sposób w tych okolicznościach uznać, by zaoferowanie powodowi stawki 16,20 zł z IX (a zatem w kategorii zaszeregowania niższej niż posiadana przed zwolnieniem), nie miało charakteru niedyskryminacyjnego. Zdaniem Sądu Rejonowego powód powinien być zostać przywrócony do pracy na tych samych warunkach, przy uwzględnieniu poprzednio posiadanej kategorii zaszeregowania, a także przy uwzględnieniu podwyżek wynagrodzenia, jakie miały miejsce u jego pracodawcy w okresie, kiedy na skutek niewłaściwej decyzji pracodawcy pozostawał bez pracy. Powód powinien otrzymać zatem XI kategorię zaszeregowania

i najniższą stawkę wynagrodzenia w tej kategorii – stawkę 17,60 zł, będącą konsekwencją nieprzyznania powodowi podwyżki do maksymalnej wysokości w marcu 2010 r., z wyżej opisanych powodów. Z przepisów obowiązujących u strony pozwanej wynika, że jednorazowa niższa ocena pracy lub istnienie jednorazowo podstaw do nieprzyznania podwyżki do maksymalnej wysokości (długa absencja chorobowa), skutkuje z negatywnie na wynagrodzenie pracownika na przyszłość (podczas kolejnych podwyżek, jeśli pracuje bez zarzutu i otrzymuje podwyżki w średniej wysokości, nie osiąga takich stawek, jakie mają ci pracownicy, którzy zawsze otrzymywali maksymalne podwyżki). Skoro powód z uzasadnionych zdaniem Sądu przyczyn nie posiadał przed zwolnieniem maksymalnej stawki wynagrodzenia (jego stawka była zaniżona, jednakże nieprzyznanie stawki maksymalnej zostało przez pracodawcę racjonalnie wyjaśnione i uzasadnione), to nie może porównywać swojej sytuacji z tymi pracownikami, którzy przez cały okres pracy byli niezmiennie oceniani wysoko i którzy nie posiadali wielomiesięcznych okresów absencji chorobowej.

Najniższą stawkę w najwyższej, XI kategorii, tj. powód powinien zatem zdaniem Sądu otrzymywać do lipca 2012 r. Przyznanie powodowi podwyżki wyrównawczej w lutym 2012 r. do kwoty 17,10 zł za godzinę, nie zniwelowało w pełni tej różnicy.

Powód był objęty przeszerogowaniem z lipca 2012 r. Otrzymał wówczas podwyżkę do stawki 17,70 zł za godzinę. Gdyby nie wcześniejsze, niesłuszne zniżenie stawki powoda, otrzymałby on na skutek tego przeszerogowania minimalnie stawkę 18,20 zł, tj. najniższą stawkę w kategorii XI i tę stawkę otrzymywałby do kwietnia 2013 r. Przyznanie powodowi stawki niższej niż maksymalne stawki większości zatrudnionych u pozwanego pracowników na tym samym stanowisku i z tym samym stażem, pozostaje nadal uzasadniona wcześniejszym, jednorazowym, usprawiedliwionym zdaniem Sądu nieprzyznaniem powodowi stawki maksymalnej.

W ocenie Sądu z powyższych argumentów wynika, że pracodawca przyznając powodowi znacznie niższe stawki wynagrodzenia za sporne okresy niż stawki pozostałych pracowników, co – poza jednokrotnym nie przyznaniem powodowi podwyżki nie było uzasadnione jego postawą – naruszył zasadę równego traktowania powoda w zatrudnieniu, nie tylko w okresie wskazanym przez Sąd Okręgowy w wyroku z dnia 19.08.2009 r., sygn. akt IV 2 P 555/08, ale również w dalszym okresie, objętym pozwem w niniejszej sprawie.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres IV – VI 2010 r. według stawki 16,60 zł za godzinę wynosiło 4334,88 zł, a zatem różnica między wypłaconym powodowi odszkodowaniem z art. 47 k.p. a odszkodowaniem wyliczonym wg stawki 16,60 zł wyniosła 580,64 zł. Należne powodowi są również odsetki ustawowe od kwoty 580,64 zł od dnia 22.12.2011 r. do dnia zapłaty (które biegły wyliczył na kwotę 150,97 zł za okres od dnia 22.12.2011 r. do dnia wydania opinii, tj. 20.12.2013 r.). Odsetki od wypłaconej powodowi z tego tytułu kwoty 3754,24 zł za okres od 22.12.2011 r. do dnia zapłaty tej kwoty, zostały naliczone prawidłowo i wypłacone powodowi (opinia k. 255v).

Ustalając wysokość zaniżonego powodowi za wszystkie sporne okresy wynagrodzenia, Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach biegłego sądowego, który sporządził w niniejszej sprawie opinię, dwukrotnie ją uzupełnił (wyliczenia zawarte w I i II opinii uzupełniającej różnią się nieznacznie od wyliczeń z opinii pierwotnej), uznając je za w pełni rzetelne, profesjonalne i oparte na przedłożonej przez stronę pozwaną dokumentacji.

Biegły wyjaśnił podczas przesłuchania, a także w treści opinii, przyczyny przyjęcia do wyliczeń premii powoda z czerwca 2010 r., wskazując na trzykrotne wskazanie w dokumentacji, że powód taką premię otrzymał i zaznaczył, że wyjaśnienia strony pozwanej, iż jest to wina systemu komputerowego, nie znajdują potwierdzenia w dokumentach znajdujących się w aktach sprawy, jednocześnie przyznając, że w aktach brak dowodu wypłacenia powodowi takiej premii. Biegły w drugiej opinii uzupełniającej (k. 343) wskazał, że takiego sposobu wyliczenia premii dokonał już w opinii z dnia 20.12.2013 r., co nie wzbudziło sprzeciwu strony pozwanej. Pełnomocnik strony pozwanej na ostatniej rozprawie nie wnosił o uzupełnienie opinii w tym zakresie, a jedynie o jej całkowite pominięcie jako nierzetelnej i dopiero podczas głosów końcowych zwrócił się do powoda z zapytaniem, czy taką premię otrzymał, powód zaś zaprzeczył, wskazując, że nieprzyznanie mu premii było kolejnym przejawem jego dyskryminacji. Wobec oparcia się przez biegłego w tym zakresie na dokumentacji strony pozwanej i niewniesienia o opinię uzupełniającą oraz

wyjaśnienia kwestii nieotrzymania przez powoda premii już po zakończeniu postępowania dowodowego, Sąd oparł się na wyliczeniach biegłego, uznając, że co do zasady opinia jest rzetelna, a ewentualna różnica wynikająca z przyjęcia premii do obliczeń średniego wynagrodzenia powoda jest niewielka.

Sąd uwzględnił natomiast stanowisko strony pozwanej, iż nieprawidłowym było dwukrotne wliczenie do wysokości wynagrodzenia hipotetycznie przysługującego powodowi za miesiące, w których powód był na urlopie (marzec 2010, kwiecień 2010, czerwiec 2010, listopad 2012, grudzień 2012, styczeń 2013 i kwiecień 2013 r.) dodatku stażowego. Biegły wyjaśnił, że wyliczając należne powodowi wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy wliczył do podstawy wymiaru dodatek stażowy powoda, jako świadczenie okresowe, zgodnie z przepisami Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, którego strona pozwana niezgodnie z prawem nie stosuje. Dodatkowo wliczył ten dodatek drugi raz, zgodnie z niewynikającą z żadnych przepisów, ale stosowaną przez pozwaną od wielu lat i korzystną dla pracowników praktyką. Pozwana zakwestionowała ten sposób wyliczenia już w zarzutach do pierwszej opinii biegłego z 20.01.2014 r. (k. 268-276) W opinii uzupełniającej biegły wyjaśnił (k. 301 i nast.), że przyjęcie przez pozwaną praktyki, nawet korzystniejszej dla pracowników, nie zwalnia go z obowiązku stosowania powszechnie obowiązującego prawa, a skoro pozwana zwyczajowo wlicza dodatek od kwoty urlopu wypoczynkowego, to biegły zastosował nie tylko przepisy Rozporządzenia, ale również prawo zwyczajowe, a tym samym dwukrotnie wliczył ten składnik wynagrodzenia. Racje ma biegły, że przy wyliczaniu wynagrodzenia urlopowego winien był zastosować powszechnie obowiązujące przepisy Rozporządzenia, które powinna również stosować strona pozwana. Jeśli jednak, na skutek na skutek nieprawidłowo przeprowadzonych wyliczeń, pracownicy otrzymują należną im zgodnie z przepisami prawa kwotę wynagrodzenia urlopowego, a nawet – co biegły potwierdził – kwotę wyższą, to nie sposób przyjąć, by prawidłowe wyliczenie wynagrodzenia urlopowego wymagało dwukrotnego wliczenia dodatku stażowego. Zdaniem Sądu za każdy miesiąc, w czasie którego powód przebywał na urlopie wypoczynkowym, powinien otrzymać odszkodowanie według przyjętej przez Sąd stawki, w nie mniejszej wysokości niż przewidują to przepisy prawa, a jednocześnie w nie mniejszej wysokości, niż to wynika z praktyki strony pozwanej. Z tej przyczyny Sąd uwzględnił korektę strony pozwanej przedstawioną w tabeli k. 356 i obniżył wyliczone przez biegłego kwoty za miesiące marzec 2010, kwiecień 2010, czerwiec 2010, listopad 2012, grudzień 2012, styczeń 2013 i kwiecień 2013 r. do kwot wynagrodzenia przy jednokrotnym, korzystniejszym dla pracownika, wliczeniu dodatku stażowego - za marzec i czerwiec 2010 jest to kwota wyliczona według przepisów Rozporządzenia z 8.01.1997 r., zaś za pozostałe miesiące – według korzystniejszej dla pracowników praktyki strony pozwanej.

Według wyliczenia biegłego wynagrodzenie brutto należne powodowi za marzec 2010 r. według stawki 16,60 zł wynosiło 4864,27 zł, wyliczone przez stronę pozwaną przy zastosowaniu jednokrotnego wliczenia dodatku stażowego, korzystniejszego dla powoda, wynosiło 4468,03 zł. Różnica za ten miesiąc wyniosła zatem 396,24 zł.

Według wyliczenia biegłego wynagrodzenie brutto należne powodowi za kwiecień 2010 r. według stawki 16,60 zł wynosiło 4430,33 zł, wyliczone przez stronę pozwaną przy zastosowaniu jednokrotnego wliczenia dodatku stażowego, korzystniejszego dla powoda, wynosiło 4281,17 zł. Różnica za ten miesiąc wyniosła zatem 149,16 zł.

Według wyliczenia biegłego wynagrodzenie brutto należne powodowi za czerwiec 2010 r. według stawki 16,60 zł wynosiło 4200,76 zł, wyliczone przez stronę pozwaną przy zastosowaniu jednokrotnego wliczenia dodatku stażowego, korzystniejszego dla powoda, wynosiło 3855,66 zł. Różnica za ten miesiąc wyniosła zatem 345,10 zł.

Łącznie za okres marzec – czerwiec 2010 r. wyliczone przez biegłego wynagrodzenie należało zmniejszyć o kwotę 890,50 zł brutto.

Według wyliczenia biegłego wynagrodzenie brutto należne powodowi za listopad 2012 r. według stawki 18,20 zł wynosiło 4971,06 zł, wyliczone przez stronę pozwaną przy zastosowaniu jednokrotnego wliczenia dodatku stażowego, korzystniejszego dla powoda, wynosiło 4844,88 zł. Różnica za ten miesiąc wyniosła zatem 126,18 zł.

Według wyliczenia biegłego wynagrodzenie brutto należne powodowi za grudzień 2012 r. według stawki 18,20 zł wynosiło 4483,62 zł, wyliczone przez stronę pozwaną przy zastosowaniu jednokrotnego wliczenia dodatku stażowego, korzystniejszego dla powoda, wynosiło 4274,85 zł. Różnica za ten miesiąc wyniosła zatem 208,77 zł.

Według wyliczenia biegłego wynagrodzenie brutto należne powodowi za styczeń 2013 r. według stawki 18,20 zł wynosiło 5761,53 zł, wyliczone przez stronę pozwaną przy zastosowaniu jednokrotnego wliczenia dodatku stażowego, korzystniejszego dla powoda, wynosiło 5187,56 zł. Różnica za ten miesiąc wyniosła zatem 573,97 zł.

Według wyliczenia biegłego wynagrodzenie brutto należne powodowi za kwiecień 2013 r. według stawki 18,20 zł wynosiło 5447,94 zł, wyliczone przez stronę pozwaną przy zastosowaniu jednokrotnego wliczenia dodatku stażowego, korzystniejszego dla powoda, wynosiło 4768,23 zł. Różnica za ten miesiąc wyniosła zatem 679,71 zł.

Łącznie za okres lipiec 2012 r. – kwiecień 2013 r. wyliczone przez biegłego wynagrodzenie należało zmniejszyć o kwotę 1588,63 zł brutto.

Jednocześnie Sąd wziął pod uwagę, że w dniu 25.04.2013 r. wpłynęła na konto powoda od strony pozwanej kwota 3086,63 zł tytułem różnicy wynikającej z wynagrodzenia otrzymanego a hipotetycznego za okres od maja 2009 do czerwca 2010 r. oraz kwotę 3754,24 zł brutto (2.615,98 zł netto) z tytułu odszkodowania z art. 47 k.p. wraz z odsetkami w wysokości 655,19 zł, liczone od 22.12.2011 r. Powód nie cofnął żądania w żadnym zakresie.

Kwota 3086,63 zł miała charakter odszkodowania za dyskryminację w okresie maj 2009 – czerwiec 2010 r. Po odjęciu wypłaconej kwoty od kwoty należnej za okres maj 2009 – czerwiec 2010 r. (4457,97 zł – 3086,63 zł) niewypłacona kwota wynosi 1371,34 zł.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę **4192,51 zł brutto**, na którą składają się:

1. kwota 1371,34 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 30.04.2012 r. do dnia zapłaty, oraz odsetki ustawowe od kwoty 3086,63 zł od dnia 30.04.2012 do dnia 25.04.2013 r., tytułem odszkodowania za okres maj 2009 – czerwiec 2010 r.,
2. kwota 1051,01 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 18.04.2013 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za okres grudzień 2011 – czerwiec 2012 r.,
3. kwota 1189,52 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 29.05.2013 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za okres lipiec 2012 – kwiecień 2013 r.,
4. kwota 580,64 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 22.12.2011 r. do dnia zapłaty tytułem niewypłaconej części wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

W pozostałej części Sąd oddalił powództwo jako niezasadne.

Ponieważ z łącznej żądanej kwoty 15.582,86 zł brutto powód ostał się ostatecznie z kwotą 4.192,51 zł brutto, a nadto strona pozwana wypłaciła powodowi w toku procesu tytułem należności głównej kwoty 3754,24 zł brutto oraz 3086,63 zł, to należało uznać, że żądanie powoda było łącznie uzasadnione w kwocie 11.033,38 zł brutto. Powód wygrał więc sprawę w 71%.

Łącznie koszty procesowe obu stron wyniosły 3600 zł (2x 1800), z czego strona pozwana winna ponieść 71%, tj. kwotę 2556 zł, z ponieważ poniosła 1800 zł, winna zwrócić powodowi kwotę 756 zł tytułem części kosztów zastępstwa procesowego.

Strona pozwana na podstawie art. 100 k.p.c. winna również ponieść koszty sądowe w części, w jakiej postępowanie przegrała. Na koszty te składa się opłata od pozwu w kwocie 780 zł, od której uiszczenia powód był zwolniony oraz

kwota 2813,36 zł tytułem wynagrodzenia biegłego. Łącznie koszty te wyniosły 3593,36 zł. Pozwany winien je ponieść w 71%, a zatem w kwocie 2551,28 zł, o czym Sąd Rejonowy orzekł w punkcie IV wyroku.

W punkcie V wyroku, na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 100 k.p.c. Sąd pozostałymi kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa, jako że nie było podstaw do obciążania nimi nawet w części powoda, zwolnionego od kosztów sądowych. Nie zachodził również szczególnie uzasadniony przypadek (art. 97 u.k.s.c.), który uzasadniałby obciążenie powoda częścią wydatków w zakresie, w jakim przegrał postępowanie.

W punkcie VI wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4230,46 zł, stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda brutto.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.