

## UZASADNIENIE

Powód Z. G., w pozwie skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S., domagał się odszkodowania w wysokości 18.000 zł z tytułu nierównego traktowania w zakadzi pracy w zakresie wynagradzania, a także kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podał, że w pozwanej spółce pracuje od 10 lat na stanowisku kontrolera strefy płatnego parkowania i otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 2.619,40 zł, w tym wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.871 zł oraz 20% premii z wysługę lat w kwocie 374 zł. Osoby, które są obecnie zatrudniane w pozwanej spółce otrzymują wynagrodzenie podstawowe (zasadnicze) w wyższej co on kwocie, przez co naruszony zostaje przepis art.18<sup>3c</sup> k.p. W myśl przepisów tej ustawy pracownikom za jednakową pracę jednakowej wartości przysługuje takie samo wynagrodzenie, przy czym, zgodnie z zasadami prawa, pracownik posiadający większe kwalifikacje zawodowe lub doświadczenie może być wynagradzany wyżej od innych pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazano, iż zasady wynagradzania pracowników pozwanej uregulowane są postanowieniami regulaminu wynagradzania pracowników Miejskiej Jednostki (...) w S. (poprzednika prawnego pozwanej) przyjętego zarządzeniem nr (...) dyrektora ww. jednostki budżetowej dnia 2 lutego 2011r. i stosowanego u pozwanej do czasu przyjęcia własnych wewnętrznych uregulowań. Zgodnie z § 7 tego regulaminu, stałymi składnikami wynagrodzenia każdego pracownika jest wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek za wieloletnią pracę w wysokości od 5 % do 20 % wynagrodzenia zasadniczego. Zgodnie z poz. 34 załącznika numer 1 do regulaminu, pracownicy zatrudnieni na stanowisku kontrolera biletowego Strefy Płatnego Parkowania sytuowani są w kategorii VII-VIII tabeli zaszeregowania. W praktyce pozwanej spółki i jej poprzedników prawnych stosowana była zasada przyznawania pracownikom zatrudnionym na ww. stanowiskach ujednoliconego wynagrodzenia brutto rozumianego jako suma wynagrodzenia zasadniczego, zróżnicowanego indywidualnie dodatku stażowego oraz premii regulaminowej. Jedyną metodą niwelowania wynikających z odmiennych wysokości dodatku stażowego różnic w całkowitej kwocie wynagrodzenia, jest właśnie różnicowanie wysokości wynagrodzenia zasadniczego. Aby zapobiec różnicy w wysokości całkowitego wynagrodzenia, pracodawca nowo zatrudnianym pracownikom nieposiadającym długiego stażu pracy, oferuje więc wynagrodzenia zasadnicze w nieznacznie wyżej wysokości, aniżeli otrzymywane przez pracowników, którym przysługuje dodatek stażowy w maksymalnej wysokości, co w konsekwencji, z biegiem lat, skutkuje powstawaniem pewnych różnic płacowych. Pozwana podniosła też, że kontrola Państwowej Inspekcji Pracy nie dopatrzyła się znaczących różnic pomiędzy wynagrodzeniem naliczonym do wypłaty poszczególnym pracownikom. Pozwana też, że w dniu 16 kwietnia 2015r. pomiędzy nią a (...) Organizacją (...) podpisane zostało porozumienie w sprawie podwyżek wynagrodzeń, w którego pkt 4 wskazano w odniesieniu do kontrolerów biletowych, że podwyżka ma na celu m.in. w możliwie jak największym stopniu wyrównanie różnic wynagrodzenia brutto, wynikających z wysokości dodatku stażowego. Efektem tego było stosowne podwyższenie wynagrodzenia kontrolerów, w tym także powoda. Pozwana spółka podkreśliła też, że aktualnie obowiązujące przepisy prawa pracy nie zawierają podstawy formalnoprawnej do różnicowania wynagrodzenia pracowników ze względu na staż pracy. Pozwana podniosła też, że dla możliwości dochodzenia odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. konieczne jest, by skutek w postaci naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu spowodowany był zachowaniem dyskryminującym z względu na jedną z dotyczących pracowników przesłanek opisanych w art. art. 18<sup>3a</sup> § k.p. Powód też w żaden sposób nie wykazał i nie uzasadnił wysokości dochodzonego roszczenia.

Na rozprawie w dniu 18 grudnia 2015r. powód wskazał, iż nierówne traktowanie miało miejsce w odniesieniu do przynależności związkowej powoda (k. 105) oraz w odniesieniu do stażu pracy i wieku pracowników (k. 117).

Ponadto na rozprawie tej powód wyjaśnił początkowo, że przy ustaleniu wysokości odszkodowania uwzględnieniu wynagrodzenia E. M., natomiast po przesłuchaniu świadków wskazał, iż jednak odnosił się do wynagrodzenia T. Ł. (2.209 zł), podczas gdy powód miał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.871 zł (k. 116). Różnice w wysokości wynagrodzenia powód przemnożył przez 36 miesięcy i doliczył do tego to, co by otrzymał, gdyby premie naliczano mu od wynagrodzenia zasadniczego w większej wysokości.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Z. G. był pracownikiem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. i jej poprzedników prawnych ( Targowiska i (...) spółka z o.o. w S., Miejski Zakład (...) w S., Miejska Jednostka (...) Jednostka Budżetowa w S.) w okresie od dnia 1 maja 2002r. do dnia 17 maja 2015r. Pracował na stanowisku kontrolera biletowego Strefy Płatnego Parkowania w pełnym wymiarze etatu.

niesporne, a nadto świadectwo pracy powoda - cz. C akt osobowych powoda, przesłuchanie powoda Z. G. w charakterze strony – k. 106-107 w zw. z k. 116.

Wynagrodzenie Z. G. składało się z wynagrodzenia zasadniczego oraz z premii (w umowach o pracę określanej jako premia uznaniowa) w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku stażowego w wysokości 20% dodatku stażowego.

Od dnia 1 listopada 2010r. na ogólne wynagrodzenie Z. G. w kwocie 2.598,40 zł składało się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.856 zł, premia w wysokości 371,20 zł, dodatek stażowy w wysokości 371,20 zł.

Od dnia 1 stycznia 2014r. na ogólne wynagrodzenie Z. G. w kwocie 2.619,40 zł składało się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.871 zł, premia w wysokości 374,20 zł, dodatek stażowy w wysokości 374,20 zł

niesporne, a nadto dowód: umowy o pracę powoda – w aktach osobowych powoda cz. B., aneks do umowy o pracę z dnia 9.11.2010r. – k. 126 akt osobowych powoda cz. B, aneks do umowy o pracę z dnia 28.01.2014r. – k. 165 akt osobowych powoda cz. B, listy płac powoda – osobnateczka, przesłuchanie powoda Z. G. w charakterze strony – k. 106-107 w zw. z k. 116.

Zasady wynagradzania pracowników (...) spółki z o.o. w S. są przewidziane w Regulaminie Wynagradzania (...) Miejskiej Jednostki (...) w S. (poprzednika prawnego Spółki) przyjętego zarządzeniem nr (...) dyrektora (...) w S. dnia 2 lutego 2011r. i stosowanego również w Spółce do czasu przyjęcia własnych wewnętrznych uregulowań.

Zgodnie z § 7 ww. Regulaminu Wynagradzania – pracownikowi przysługuje: wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek za wieloletnią pracę. Dodatek ten jest naliczany po osiągnięciu 5-letniego ogólnego stażu pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i wzrastał o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (zgodnie z § 10 Regulaminu odsyłającego do zapisów ustawy o pracownikach samorządowych i rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych).

Zgodnie z poz. 34 załącznika numer 1 do Regulaminu Wynagradzania, pracownicy zatrudnieni na stanowisku kontrolera biletowego Strefy Płatnego Parkowania znajdują się w kategorii VII-VIII tabeli zaszeregowania. W myśl zapisów załącznika nr 2 do ww. Regulaminu VII kategorii zaszeregowania odpowiada maksymalne wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.100 zł, a VIII kategorii w kwocie 3.300 zł.

Zgodnie z § 21 Regulaminu Wynagradzania pracownikom może zostać przyznana premia, której wysokość i rodzaj określa Regulamin Premiowania, stanowiący załącznik nr 5 do Regulaminu. Z uregulowań zawartych w ww. załączniku wynika, że pracownik może otrzymać premię uznaniową w wysokości do 20 % wynagrodzenia zasadniczego za miesiąc, a warunkiem uzyskania premii jest staranne i rzetelne wykonywanie obowiązków służbowych.

dowód: Regulamin Wynagradzania wraz z załącznikami i zarządzeniem Nr (...)– k. 35-50, zeznania świadka S. G. k. 107-110.

Faktycznie było tak, że premia w (...) spółce z o.o. w S. była wypłacana automatycznie każdemu pracownikowi, w tym Z. G., w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego miesięcznie. Jedynie sporadycznie zdarzało się odebranie pracownikowi prawa do niej w danym miesiącu w przypadku stwierdzonych błędów popełnionych przez pracownika.

dowód: listy płac powoda – osobna teczka, zeznania świadka S. G. k. 107-110, zeznania świadka W. C. – k. 114-115, przesłuchanie powoda Z. G. w charakterze strony – k. 106-107 w zw. z k. 116.

W praktyce (...) spółki z o.o. w S. i jej poprzedników prawnych stosowana była zasada przyznawania pracownikom zatrudnionym na stanowiskach m.in. kontrolerów biletowych ujednoliconego co do wysokości ogólnego (całkowitego) wynagrodzenia rozumianego jako suma wynagrodzenia zasadniczego, dodatku stażowego oraz premii regulaminowej. Metodą niwelowania ewentualnych różnic w ogólnym wynagrodzeniu poszczególnych pracowników, wynikających z różnej wysokości dodatków stażowych jest różnicowanie wysokości wynagrodzenia zasadniczego tych pracowników. Aby zapobiec różnicy w wysokości całkowitego wynagrodzenia, pracodawca nowo zatrudnianym pracownikom nieposiadającym długiego stażu pracy, oferuje wynagrodzenia zasadnicze w wyższej wysokości, aniżeli wynagrodzenia zasadnicze otrzymywane przez pracowników, którym przysługuje dodatek stażowy w maksymalnej wysokości. Praktyka taka z biegiem lat skutkuje jednak powstawaniem pewnych różnic w wysokości całkowitego wynagrodzenia poszczególnych pracowników. Pracownicy z krótkim stażem pracy bez prawa do dodatku stażowego bądź z niskim dodatkiem zatrudnieni początkowo za wyższym wynagrodzeniem zasadniczym po upływie kilku lat otrzymują ogólne wynagrodzenie nieco wyższe niż pozostali, gdyż po nabyciu prawa do dodatku stażowego, jest on naliczany od ich wyższego wynagrodzenia zasadniczego.

Aby wyrównać takie dysproporcje, pracodawca, na wniosek pracowników i na podstawie Porozumienia z dnia 16 kwietnia 2015r., zawartego z (...) Organizacją (...) samorządowych postanowił wprowadzić podwyżki wynagrodzeń pracowników Spółki, począwszy od dnia 1 maja 2015r. Wysokość podwyżki uzależniona była od wysokości wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez danego pracownika, a także od rodzaju wykształcenia. Z. G. od 1 maja 2015r. otrzymał podwyżkę w kwocie 44 zł miesięcznie.

dowód: zeznania świadka S. G. 107-110, zeznania świadka A. K. – k. 113-114.

W październiku 2014r. w (...) spółce z o.o. w S. została przeprowadzona kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, której celem było sprawdzenie stopnia przestrzegania prawa pracy w zakresie niedyskryminowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach kontrolerów w Strefie Płatnego Parkowania. Państwowa Inspekcja Pracy nie dopatrzyła się znaczących różnic w wysokości wynagrodzenia naliczonego od wypłaty poszczególnym pracownikom (52). Najniższe wynagrodzenie całkowite wynosiło kwotę 2.600,40 zł (m.in. Z. G.), zaś najwyższe 2.783,34 zł. Różnica między najniższym a najwyższym wynagrodzeniem wynosiła 182 zł i stanowiła ok. 6%.

dowód: protokół kontroli PIP – k. 51-58.

Aby wyrównać dysproporcje w wynagrodzeniu poszczególnych pracowników, pracodawca, na wniosek pracowników i na podstawie Porozumienia z dnia 16 kwietnia 2015r., zawartego z (...) Organizacją (...) postanowił wprowadzić podwyżki wynagrodzeń pracowników Spółki, począwszy od dnia 1 maja 2015r. Wysokość podwyżki uzależniona była od wysokości wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez danego pracownika, a także od rodzaju wykształcenia. Z. G. od 1 maja 2015r. otrzymał podwyżkę w kwocie 44 zł miesięcznie.

Po podwyżkach najniższe wynagrodzenie całkowite wynosiło kwotę 2.663,40 zł, zaś najwyższe 2.839,68 zł. Różnica między najniższym a najwyższym wynagrodzeniem wynosiła 176,28 zł. Z. G. po podwyżce otrzymywał całkowite wynagrodzenie w kwocie 2.664,20 zł (zasadnicze w kwocie 1.903 zł).

dowód: pismo z dnia 10.07.2014r. – k. 8, pismo z dnia 12.07.2014r. – 9, pismo z dnia 10.09.2014r. - k. 10, pismo z dnia 2.10.2014r. – k. 11-12, pismo z dnia 15.10.2014r. – k. 13-14, pismo z dnia 4.12.2014r. – k. 15, Porozumienie z

dnia 16.04.2015r. – k. 61, pismo z dnia 30.04.2015r. – k. 61, zestawienie wynagrodzeń przed podwyżką – k. 63-65, zestawienie wynagrodzeń po podwyżce – k. 66-68, zeznania świadka S. G. 107-110, zeznania świadka A. K. – k. 113-114.

Z. G. należał do działającej u pracodawcy (...) Organizacji (...). Był jednym z pierwszych jej członków. Aktualnie większość pracowników zatrudnionych na ww. stanowisku należy do tej organizacji związkowej.

niesporne, a nadto dowód: zeznania świadka A. K. – k. 113-114, przesłuchanie powoda Z. G. w charakterze strony – k. 106-107 w zw. z k. 116.

Wysokość wynagrodzenia zasadniczego kontrolerów Strefy Płatnego Parkowania, w tym Z. G. nie była w żaden sposób uzależniona od ich przynależności związkowej.

Wysokość wynagrodzenia zasadniczego Z. G. nie wynikała z żadnej innej jego cechy osobistej niezwiązanej z wykonywaniem pracy typu np. rasa, płeć, wiek.

dowód: zeznania świadka S. G. 107-110, zeznania świadka A. K. – k. 113-114, zeznania świadka W. C. – k. 114-115, zeznania świadka J. O. – k. 110-111, zeznania świadka I. L. – k. 112, przesłuchanie powoda Z. G. w charakterze strony – k. 106-107 w zw. z k. 116.

Jedynym powodem przyznawania wyższego wynagrodzenia zasadniczego nowo zatrudnianym pracownikom (...) spółki z o.o. w S. jest ich krótki staż pracy uniemożliwiający przyznanie im dodatku stażowego, bądź powodujący możliwość przyznania im dodatku stażowego w niższej wysokości.

dowód: zeznania świadka S. G. 107-110, zeznania świadka A. K. – k. 113-114, zeznania świadka W. C. – k. 114-115, zeznania świadka J. O. – k. 110-111, zeznania świadka I. L. – k. 112, przesłuchanie powoda Z. G. w charakterze strony – k. 106-107 w zw. z k. 116.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy okazało się nieuzasadnione. Zgodnie z powołaną normą prawną - 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 przepisie art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. ustawodawca przewidział prawo pracownika do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Definicję pracy o jednakowej wartości zawiera art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p., stanowiąc, iż są to 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.

Przyczyną oddalenia powództwa było niesprostanie przez powoda spoczywającemu na nim ciężarowi dowodowemu w zakresie wskazania i wykazania tzw. przyczyny dyskryminacji. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtowała się linia orzecznicza, zgodnie z którą na pracownika wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Potwierdzają to orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r. (II PK 196/11, OSNP 2013/7-8/73), czy z dnia 23 maja 2012 r. (I PK 173/11, LEX nr 1219490), które niniejszy Sąd w pełni podziela.

Powołując się na zróżnicowanie dodatku do wynagrodzenia zasadniczego dla maszynistów wykonujących pracę przy jednoosobowej obsłudze trakcyjnej w ruchu towarowym i przy pracach manewrowych, powód nie wykazał, ani

nawet nie uprawdopodobnił istnienia niedozwolonej przyczyny tego zróżnicowania, koniecznego do stwierdzenia dyskryminacji. Dopiero bowiem po wskazaniu przez powoda tej okoliczności aktualizuje się ciężar wykazania przez pozwanego pracodawcę, że zróżnicowanie płacy miało swoje obiektywne podłoże.

Przepis art. 11<sup>2</sup> 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. 11<sup>3</sup> 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 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. 11<sup>3</sup> 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.

Wyrażona w art. 11<sup>3</sup> k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Wszystkie przytoczone wyżej przepisy odwołują się do zakazanych przyczyn różnicowania, wskazanych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Przepis ten (podobnie jak art. 11<sup>3</sup> k.p.) nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując się określeniem "w szczególności" - wymienia je przykładowo. Prezentowane więc może być stanowisko, że skoro art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami (tak np.

Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246; z dnia 12 września 2006, I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88 i z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 7, s. 336). Jednak ściśle odczytanie art. 18<sup>3a</sup> k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo ("w szczególności"), a po drugie ("a także") - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem "a także bez względu na" pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji ("w szczególności") odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 r. nr 23-24, poz. 347).

Z tego względu aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. Dlatego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18<sup>3b</sup> § 1 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259; z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 212057 i powołane w nich orzeczenia).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup>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. 11<sup>3</sup> (art. 18<sup>3a</sup> § 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. 11<sup>2</sup> k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11<sup>3</sup> k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespodowodowanego 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 i przywołane w nich orzeczenia).

W niniejszej sprawie podstawa różnicowania wynagrodzenia powoda, została wyartykułowana dopiero na rozprawie. Na początku rozprawy wskazano, iż jest to przynależność związkowa powoda, a w końcu, iż jest to wiek powoda i jego staż pracy. W myśl poprzednich rozważań jako kryterium dyskryminacji możnaby niewątpliwie uznać przynależność związkową oraz wiek. Za tego typu kryterium zaś nie można uznać natomiast stażu pracy, bowiem nie jest to istotna ze społecznego punktu widzenia cecha lub właściwość osobista niezwiązana z wykonywaniem pracy, ani też zakazane kryterium różnicowania ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w postaci nie tylko zeznań świadków S. G., A. K., W. C., J. O., I. L., ale i samego powoda Z. G. wskazuje, iż ani przynależność związkowa powoda, ani jego wiek nie miały nic wspólnego z wysokością jego wynagrodzenia zasadniczego. Jedynym powodem przyznawania wyższego wynagrodzenia zasadniczego nowo zatrudnianym pracownikom pozwanej spółki był ich krótki staż pracy uniemożliwiający przyznanie im dodatku stażowego, bądź powodujący możliwość przyznania im dodatku stażowego w niższej wysokości i prowadzona przez spółkę polityka wynagradzania, aby wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowisku kontrolera biletowego Strefy Płatnego Parkowania ogółem (zliczając wynagrodzenie zasadnicze, premię oraz dodatek stażowy) otrzymywali wynagrodzenie w zbliżonej wysokości. Jak wynika z zeznań ww. osób, wśród kontrolerów z wieloletnim stażem pracy uprawniającym do dodatku stażowego w maksymalnej wysokości i którym naliczano w związku z tym niższe wynagrodzenie zasadnicze aniżeli kontrolerom krótkim stażem pracy były zarówno osoby należące, jak i nienależące do organizacji związkowej. Mylnie też, w ocenie Sądu, powód utożsamiał staż pracy danego pracownika z jego wiekiem, co uniemożliwiało zastosowanie prostego przełożenia jako kryterium dyskryminacji: staż pracy – wiek. Straszny pracownik może bowiem kwalifikować się (z różnych przyczyn) małym stażem pracy i pracownik taki, będąc nowozatrudnionym w pozwanej spółce, również otrzymałby wyższe wynagrodzenie zasadnicze jako osoba, której nie przysługuje dodatek stażowy, bądź dodatek stażowy w mniejszej wysokości.

Sam staż pracy nie posiada waloru doniosłej cechy osobistej niezwiązanej z wykonywaniem pracy, skoro jest ściśle związany z wykonywaniem tejże pracy przez pracownika i jako taki nie może stanowić niedozwolonej prawem przyczyny dyskryminacji.

Należy dodatkowo zauważyć, iż w niniejszej sprawie trudno mówić również o samym nierównym wynagradzaniu powoda w porównaniu z innymi osobami wykonującymi pracę na tym samym stanowisku. Jak wynika bowiem z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy w postaci zestawienia wynagrodzeń pracowników, różnice w całkowitym wynagrodzeniu tych pracowników były niewielkie i sięgały jedynie około 6%. Pracodawca zaś podjął pierwsze kroki w celu zniwelowania tych różnic i zapowiedział podjęcie kolejnych kroków jak chociażby w postaci wprowadzenia nowego Regulaminu wynagradzania w pozwanej spółce (zamiast bazować na Regulaminie wprowadzonym przez jej poprzednika prawnego). Sąd ocenił, iż zasadnym jest tu branie pod uwagę przez pracodawcę całkowitego wynagrodzenia pracowników, zamiast jedynie wynagrodzenia zasadniczego, skoro pozostałe elementy tego wynagrodzenia mają charakter stały, tj. dodatek stażowy i premia. Premia naliczana pracownikom pozwanej spółki, choć nazwana w Regulaminie Wynagradzania i umowach o pracę powoda jako uznaniowa, a nie regulaminowa, de facto, jak wynika z zeznań świadków i zeznań powoda oraz z jego list płac za okres 4 lat pracy, była wypłacana wszystkim pracownikom automatycznie każdego miesiąca w stałej wysokości – 20 % wynagrodzenia zasadniczego.

Sąd podziela stoi też na stanowisku, że uznanie ewentualnych niewielkich różnic w jednym z elementów wynagrodzenia pracowników za naruszenie zasady równego traktowania, prowadziłyby do sytuacji, w której de facto to sądy pracy, a nie pracodawcy wraz z działającymi na ich terenie organizacjami związkowymi, ustalałyby siatkę płac, co jest niedopuszczalne. Tymczasem, sądy pracy nie mogą kształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa i w umowie o pracę, poza naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu (niedyskryminowania z przyczyn wymienionych w art. 18(3a) § 1 k.p.), co jak wspomniano wyżej w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Tak też stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 kwietnia 2012r.. II PK 196/11. LEX nr 1212811 i Sąd rozstrzygający tę sprawę pogląd ten podziela.

Jedynie na marginesie należy wskazać, iż powód w żaden sposób nie wykazał wysokości dochodzonego w sprawie odszkodowania. Na początku rozprawy wyznaczone w sprawie wskazał, iż odnosi swoje wynagrodzenie do jednego pracownika (E. M.) przez okres 3 lat, podczas, gdy pod koniec tej samej rozprawy, po przeprowadzeniu materiału dowodowego, wskazał, że odnosi je do innego pracownika (T. Ł.) nie przedstawiając jednocześnie wyliczenia w tym zakresie.

Z tych względów powództwo podlegało oddaleniu.

Podstawą rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie były głównie okoliczności niesporne oraz dowody w postaci zeznań świadków i samego powoda. Należało je ocenić jako wiarygodne, spójne, wzajemnie korespondujące ze sobą, zgodne, pozwalające odtworzyć stan faktyczny sprawy w sposób pełny, choć nie wszystkie osoby wyciągały podobne wnioski z przytaczanych przez siebie faktów.

Sąd zasądził na rzecz pozwanej spółki 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, na które składały się koszty zastępstwa procesowego. Zgodnie z art. 98 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Wysokość tych kosztów wynika z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie w sprawie opłat za adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Z:

1. (...)

2. (...)

3. (...)

25.01.2016r.