

UZASADNIENIE

Powód S. B. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) spółki akcyjnej w W. kwoty 24.075 zł wyrównania wynagrodzenia, powołując się na dyskryminację w zatrudnieniu w okresie od sierpnia 2019 r. do kwietnia 2020 r. Wnosił także o ustawowe odsetki od dnia wniesienia pozwu. Nadto wniósł o ustalenie na przyszłość treści stosunku pracy istniejącego między stronami poprzez orzeczenie, że jego wynagrodzenie wynosi 13.375 zł. W uzasadnieniu S. B. wskazał, że na zajmowanym stanowisku regionalnego kierownika do spraw zapobiegania stratom wynagrodzenie, które otrzymywał w spornym okresie było niższe od płacy: P. W., P. S. oraz W. M., zatrudnionych na tożsamym jak on stanowisku i wykonujących taką samą pracę. W ocenie powoda ukształtowanie jego wynagrodzenia za niższym poziomie niż innych regionalnych kierowników do spraw zapobiegania stratom naruszało zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Podkreślał, że wykonuje powierzone zadania służbowe z należytą starannością w sposób zgodny z przyjętymi u pozwanej standardami, co potwierdzenie znajdowało w corocznej ocenie pracowniczej, podczas której został oceniony jako pracownik skuteczny, zaś pracodawca kształtując jego wynagrodzenie o 25% niższym od tego, które uzyskują kierownicy, do których się porównuje, nie uzasadnił tego faktu w sposób racjonalny. S. B. argumentował, że na zaniżony poziom jego zarobków miała wpływ jego działalność związkowa, a także fakt, że w latach 2010-2019 pozostawał w sporze sądowym z pracodawcą.

Pozwana (...) spółka akcyjna w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości. Zaprzeczając, aby w odniesieniu do kształtowania wynagrodzenia powoda stosowane były kryteria dyskryminujące, wskazywała, iż nierówności płacowe, na które powoływał się powód są obiektywnie uzasadnione i wynikają z długości stażu innych pracowników, dodatkowych kompetencji, uzyskiwania wysokich ocen w ramach procesu ewaluacyjnego „Oceń i doceń”. Nadto podkreśliła, że dysproporcje w wynagrodzeniu poszczególnych kierowników regionalnych do spraw zapobiegania stratom są uzasadnione także faktem, że ci kierownicy mieszkali poza terenem zarządzanych przez ich regionów, co wiązało się z dodatkowymi świadczeniami wynikającymi z rozliczania podróży, a także tym, że zespoły, którymi zarządzają są różnej wielkości.

Pismem z dnia 9 listopada 2021 r. S. B. rozszerzył powództwo domagając się kwoty 24.075 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 23 września 2021 r. za kolejny okres, to jest od maja 2020 r. do stycznia 2021 r.

(...) spółka akcyjna z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa także w tej części, podtrzymując dotychczasowe stanowisko w sprawie.

Każda ze stron wniosła o zwrot kosztów procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

S. B. z (...) spółką akcyjną w W. łączy stosunek pracy.

Niesporne.

Od 7 sierpnia 2019 r. S. B. powierzono w pozwanej spółce stanowisko regionalnego kierownika do spraw zapobiegania stratom. Był odpowiedzialny za region obejmujący administracyjny obszar oddziałów: S., K., P., P., Z. i W..

Do obowiązków S. B. należało przede wszystkim bezpośrednio zarządzanie zespołem kierowników do spraw zapobiegania stratom w celu zapewnienia skutecznego i efektywnego wsparcia partnerom biznesowym pionu sprzedaży i obsługi klienta oraz bieżąca pomoc partnerom w zarządzaniu zagrożeniami dotyczącymi strat, defraudacji, prania pieniędzy oraz obszaru bezpieczeństwa osobistego, bezpieczeństwa informacji oraz ciągłości biznesu, a także zapewnienie zapobiegania i identyfikowania zewnętrznych i wewnętrznych zagrożeń na wyznaczonym terenie zgodnie z procedurami oraz polityką spółki.

Wynagrodzenie S. B. określono na 10.700 zł.

Niesporne, a nadto: porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy – k. 12-13, zakres obowiązków na stanowisku regionalnego kierownika do spraw zapobiegania stratom – k. 215-215v., mapa podziału administracyjnego – k. 83.

S. B. ma wykształcenie wyższe ekonomiczne. Posiada certyfikat rozpoznawania autentyczności pieniędzy oraz certyfikat technik sprzedażowych.

Niesporne, a nadto: zeznania świadka M. Z. – k. 239v.-240, zeznania świadka D. K. – k.243-244, przesłuchanie powoda k. 238v. w zw. z k. 258-258v.

S. B. od 2010 r. jest przewodniczącym (...) Związku Zawodowego (...).

Niesporne, nadto: przesłuchanie powoda k. 238v. w zw. z k. 258-258v.

S. B. pozostawał w wieloletnim sporze sądowym z P., którego tło dotyczyło jego działalności związkowej. W okresie od dnia 6 sierpnia 2010 roku do dnia 27 stycznia 2017 roku nie świadczył pracy na rzecz pracodawcy, pomiędzy stronami toczyły się bowiem postępowania sądowe dotyczące uznania wypowiedzenia za bezskuteczne oraz dopuszczenia do pracy. Pierwotnie Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem w sprawie IX P 866/10 oddalił pozew S. B. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Powyższe rozstrzygnięcie zostało utrzymane wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (sygn. VI Pa 33/14). W kolejnym procesie, powód domagał się dopuszczenia do pracy i roszczenie to zostało przez Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uwzględnione w wyroku w sprawie IX P 1067/14, który został utrzymany orzeczeniem Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 27 stycznia 2017 roku. (VI Pa 88/16). W toku ww. postępowania sądowego (...) S.A. w W., powzięła informację o tym, że powód prowadził w czasie jego trwania działalność konkurencyjną, o czym nie poinformował pracodawcy, a co pozwana uznała za naruszenie obowiązującego Regulaminu Pracy, a w konsekwencji ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i rozwiązała z S. B. umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód odwołał się od powyższej decyzji pracodawcy inicjując postępowanie przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum IX Wydziałem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych prowadzone pod sygnaturą IX P 147/17, w wyniku którego przywrócono S. B. do pracy w (...) spółce akcyjnej w W. na poprzednich warunkach. Rozstrzygnięcie to zostało utrzymane wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (sygn. VI Pa 139/18).

Niesporne, nadto dowód: wyrok Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 147/17 r. – 16, wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 stycznia 2017 r. wraz z uzasadnieniem – k. 17-22, wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 stycznia 2017 r. wraz z uzasadnieniem – k. 23-46.

W (...) S.A. w W. wynagrodzenie zasadnicze na stanowiskach kierownika ds. zapobiegania stratom ustalono w oparciu o metodologię H., która pozwala na określenie widełek płacowych z uwzględnieniem wymaganych na danym stanowisku umiejętności technicznych, wiedzy, wyzwań, swobody działania i wpływu na wynik przedsiębiorstwa. Widełki te stanowiły co do zasady 80 do 120 % wynagrodzenie rynkowego. Określając wynagrodzenie poszczególnych pracowników, w ramach płacowych ustalonych w powyższy sposób, pracodawca różnicował pensję kierowników do spraw zapobiegania stratom ze względu na staż, doświadczenie, kompetencje. Bezpośredni wpływ na wynagrodzenie kierowników miała także ocenę pracowniczą.

Wielkość zespołu, który podlegał regionalnym kierownikom do spraw zapobiegania stratom nie miała wpływu na wysokość ich wynagrodzenia zasadniczego, podobnie jak miejsce świadczenia pracy. W pozwanej spółce przyjętą praktyką było, że jedynie wyższe wynagrodzenie ustala się dla kierowników świadczących pracę w W..

Niesporne , nadto dowód: zeznania świadka M. S. – k. 238v.-239, zeznania świadka M. Z. – k. 239v.-240, zeznania świadka D. K. – k.243-244.

W pozwanej spółce obowiązywał system oceny okresowej pracowników „Oceń i doceń”. Kryteria i zasady oceny pracowniczej precyzował regulamin, zgodnie z postanowieniami którego roczna ocena dokonywana była na początku każdego roku, zgodnie z wyznaczonym harmonogramem. W przypadku nieobecności pracownika w pracy w roku, którego dotyczy ocena trwającej dłużej niż 6 miesięcy, w sytuacji, w której nie było dostatecznych informacji pozwalających na dokonanie oceny, można było odstąpić od dokonania oceny. Ocena roczna była wystawiana w skali sześciostopniowej począwszy od oceny nieskuteczny, poprzez częściowo skuteczny, rozwijający się, skuteczny, wyjątkowo skuteczny, a skończywszy na ocenie wybitny.

Niesporne , nadto dowód: regulamin procesu oceny okresowej – k. 84-91.

Przywrócenie S. B. do pracy w 2019 r. po latach przerwy powodowało, że nie podlegał on ocenom okresowym, a w konsekwencji brak było czynników, które mogły wpływać na podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego, przez co jego wynagrodzenie kształtowało się na znacznie niższym poziomie niż pozostałych kierowników na tym samym stanowisku. Pracodawca, chcąc wyrównać warunki płacy powoda, przyjął wyliczenie hipotetyczne, zakładające, że w latach 2009 - 2019 S. B. otrzymywał podwyżki, uwzględniając, że w tym okresie powód nie był oceniany - czyli zgodnie z regulaminem „Oceń i doceń” przyjęto, że odstępowano od oceny. Ostatecznie pracodawca ustalił wynagrodzenie zasadnicze S. B. w wysokości 10.700 zł przyjmując, że jest on pracownikiem, który spełnia wszystkie oczekiwania, ale nie wyróżnia się na kompetencjami i wysokimi wynikami na tle innych pracowników.

Dowód : zeznania świadka M. S. – k. 238v.-239, zeznania świadka M. Z. – k. 239v.-240, listy płac powoda – k. 92-107.

W 2019 r. S. B. został oceniony jako pracownik skuteczny co było równoznaczne z tym, że osiągnął 100 % złożonych celów.

Niesporne , a nadto: ocena okresowa powoda za rok 2019 r. – k. 47-54.

Na stanowisku regionalnego kierownika do spraw zapobiegania stratom, oprócz S. B., zatrudnieni byli m.in. P. W., W. M. oraz P. S..

P. W. był kierownikiem regionu północnego, podlegał mu, podobnie jak powodowi, zespół złożony z 7 osób. P. S. był kierownikiem regionu obejmującego województwo (...) oraz M.. Jego zespół składał się z 8 pracowników. W. M. kierował regionem południowo – wschodnim, podlegało mu 10 pracowników.

Dowód: mapa podziału administracyjnego – k. 83, zeznania świadka M. Z. – k. 239v.-240, przesłuchanie powoda k. 238v. w zw. z k. 258-258v.

W czasie nieobecności w pracy powoda związanej z toczącymi się postępowaniami sądowymi P. W., W. M. oraz P. S. objęli nowoutworzone stanowiska kierowników do spraw jakości biznesu. Podczas pracy jako kierownicy do spraw jakości biznesu nabyli oni umiejętności analityczne, poprawili rozumienie zasad biznesu, nabyli kompetencje tworzenia procedur. Umiejętności, które pracownicy nabyli na stanowisku kierownika do spraw jakości biznesu oraz w trakcie zatrudnienia nie były wymagane do prawidłowego wypełniania obowiązków regionalnego kierownika do spraw zapobiegania stratom, których zakres w przypadku powoda oraz wymienionych pracowników był tożsamy.

P. W., W. M. oraz P. S. zostali następnie przeniesieni na stanowiska tożsame ze stanowiskiem powoda. Zmiana stanowiska nie wiązała się w przypadku P. W., W. M. oraz P. S. ze zmianą wynagrodzenia. Pracodawca, nie chcąc demotywować pracowników, pozostawił ich wynagrodzenie zasadnicze na niezmiennym poziomie.

Dowód : zeznania świadka M. S. – k. 238v.-239 , zeznania świadka M. Z. – k. 239v.-240, zeznania świadka D. K. – k.243-244.

Wynagrodzenie zasadnicze P. W. w okresie od sierpnia 2019 r. do stycznia 2021 r. wynosiło 13.913 zł.

Dowód : listy płac P. W. – k. 177-189 oraz k. 281-291.

Wynagrodzenie zasadnicze P. S. w okresie od sierpnia 2019 r. do stycznia 2021 r. wynosiło 13.647 zł.

Dowód : listy płac P. S. – k. 166-167 oraz k. 270-280.

Wynagrodzenie zasadnicze W. M. w okresie od sierpnia 2019 r. do stycznia 2021 r. wynosiło 13.490 zł.

Dowód : listy płac P. S. – k. 152-165 oraz k. 261-269.

P. W., W. M. oraz P. S. posiadają dodatkowe kompetencje przydatne na zajmowanym stanowisku, legitymują się certyfikatami dotyczącymi przestępstw gospodarczych. P. W. prowadzi wewnętrzne szkolenia on – line.

Dowód : zakres obowiązków na stanowisku regionalnego kierownika do spraw zapobiegania stratom – k. 215-215v., zeznania świadka D. K. – k.243-244.

Sąd zważył, co następuje:

Podstawę prawną roszczeń powoda stanowił przepis art. 18^{3d} k.p., zgodnie z którym pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Kwestie nierównego traktowania pracowników zostały uregulowane w rozdziale IIa Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 18^{3a} 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych powyżej. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wyżej wymienionych był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednie ma miejsce, 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 podanych przyczyn, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007r., II PK 14/07, Lex nr 112134)

Trybunał Konstytucyjny dokonując wykładni zasad równego traktowania już w uzasadnieniu orzeczenia z 9 marca 1988 r. (U 7/87, OTK Nr 1/1988, poz. 1; por. też uzasadnienie orzeczenia z 3.3.1987 r., P 2/87, OTK Nr 1/1987, poz. 2; PiP Nr 10/1987, s. 173 z glosą R. Wieruszewskiego) stwierdził, że równość oznacza także akceptację różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów (adresatów norm prawnych), bo równe traktowanie przez prawo tych samych podmiotów pod pewnym względem oznacza z reguły różne traktowanie tych samych podmiotów pod innym względem. Różne traktowanie przez prawo określonych grup (klas) podmiotów powinno być uzasadnione w tym sensie, że musi być oparte na uznanych kryteriach oceny klasyfikacji różniącej podmioty prawa. Równość wobec prawa to także zasadność wybrania tego, a nie innego kryterium zróżnicowania podmiotów (adresatów) prawa.

Oznacza ona uznanie tej, a nie innej, cechy za istotną, a tym samym uzasadnioną w regulowanej dziedzinie (materii). Być sprawiedliwym to jednakowo traktować istoty równe z pewnego punktu widzenia, tj. mające tę samą cechę charakteryzującą istoty dla danej klasy (kategorii) ludzi. Konstytucyjna zasada równości wobec prawa (równości w prawie) polega na tym, że wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną), w równym stopniu mają być traktowane równo, tj. według jednakowej miary, bez zróżnicowań dyskryminujących i faworyzujących. Ta linia wykładni była następnie w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego kontynuowana (utrwalana) i rozwijana. W uzasadnieniu orzeczenia z 28.11.1995 r., K 17/95 (OTK Nr 3/1995, poz. 18; Przegład Sejmowy Nr 1/1996, s. 265 z glosą J. Górala) Trybunał Konstytucyjny wywiódł, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu mają być traktowane równo, tzn. według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Oznacza to tym samym akceptację różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów. Zasada równości jest więc ujmowana w kategoriach względnych i nie wyklucza określonych ulg czy zastrzeżeń. Wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych, według Trybunału Konstytucyjnego, muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. Argumenty te muszą mieć, po pierwsze, charakter relewantny, a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, oraz służyć realizacji tego celu i treści; innymi słowy, wprowadzane zróżnicowania muszą mieć charakter racjonalnie uzasadniony; nie wolno ich dokonywać według dowolnie ustalonego kryterium. Najkrócej rzecz ujmując, według Trybunału Konstytucyjnego, rozumowanie na temat równości w prawie sprowadza się do oceny przyjęcia danego kryterium klasyfikacji za uzasadnione i sprawiedliwe (uzasadnienie orzeczenia z 24.10.1989 r., K 6/89, OTK Nr 1/1989, poz. 7; PiP Nr 1/1991, s. 106 z glosą H. Plawuckiej).

W taki sam sposób zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (niedyskryminacji), a w szczególności możliwość różnego traktowania, rozumie w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy. Zgodnie z wyrokiem z 10 września 1997 r. (I PKN 246/97, OSNAPiUS Nr 12/1998, poz. 360), dyskryminacją jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej (por. też wyroki z 23.10.1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS Nr 8/1997, poz. 131; z 12.12.2001 r., I PKN 182/01, OSP Nr 11/2002, poz. 150 z glosą Z. Niedbały i z 23.11.2004 r., I PK 20/04, OSNP Nr 13/2005, poz. 185 oraz uchwała z 8.1.2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS Nr 12/2002, poz. 284).

Zasada równości praw pracowników w stosunku pracy ma zastosowanie wtedy, gdy pracownicy "jednakowo" pełnią "takie same obowiązki". Słusznie przyjmuje się jednak, że należy powyższe rozpatrywać w kontekście wykazania porównywalnych, a nie identycznych, kwalifikacji, odpowiedzialności i wysiłku. Mogą więc w tym zakresie występować pewne różnice, niemające jednak zasadniczego znaczenia. Wymieniony przepis dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy albo pełnią inne obowiązki albo pełniąc takie same obowiązki - wypełniają je niejednakowo. Zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11² k.p. zakłada bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 22 lutego 2007 r. wydany w sprawie o sygn. I PK 242/06, MoPr 2007 nr 7, str. 336, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98, str. 294).

Zróżnicowanie sytuacji pracowników nie jest także dyskryminacją wówczas, gdy zdecydowały o nim względy obiektywne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008r., II PK 116/07, Lex nr 121439). Nie można bowiem postawić zarzutu braku równego traktowania, gdy niejednakowe traktowanie jest uzasadnione obiektywnie. Takim obiektywnym czynnikiem przy przyjęciu do pracy może być np. rodzaj wykonywanej pracy lub warunki jej wykonywania. Równe traktowanie dotyczy zwłaszcza jednakowego wynagradzania za jednakową pracę. Elementem odróżniającym dyskryminację od nierównego traktowania jest więc różnicowanie na podstawie określonego kryterium uznanego za dyskryminujące.

Powód w niniejszym postępowaniu podnosił, że przyczyną zróżnicowania wysokości jego wynagrodzenia w porównaniu do pracowników zajmujących takie samo stanowisko (regionalnego kierownika do spraw zapobiegania stratom) była przesłanka nieobiektywna w postaci działalności związkowej, którą w ocenie Sądu, należało rozpatrywać szeroko na tle wieloletniego konfliktu stron, który źródło znajdował w rozpoczęciu działalności związkowej i założenia przez powoda (...). Przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. wymienia otwarty katalog płaszczyzn dyskryminacyjnych, wśród których wskazuje na przynależność związkową. Należało zatem uznać, że powód słusznie upatrywał podstaw roszczenia objętego powództwem właśnie w treści przywołanej normy.

S. B. twierdził, że otrzymywane przez niego wynagrodzenie za pracę jest niższe od wynagrodzenia innych pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierownika regionalnego do spraw zapobiegania stratom. W jego ocenie winien on otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 13.375 zł, to jest wyższe o 2.675 zł od dotychczas otrzymywanego. Do porównania powód wskazał wynagrodzenia innych 3 pracowników, którzy wykonywali pracę tej samej wartości oraz mają tożsamy zakres obowiązków: P. W., P. S. oraz W. M..

Pozwana wskazywała, że powyższe zróżnicowanie płacowe było w przypadku powoda obiektywnie uzasadnione. Wysokość wynagrodzenia pracowników, do których się porównywał, miała jej zdaniem wynikać z długości ich stażu, dodatkowych kompetencji, uzyskiwania wysokich ocen w ramach procesu ewaluacyjnego „Oceń i doceń”. Nadto, pozwana podkreśliła, że dysproporcje w wynagrodzeniu poszczególnych kierowników regionalnych do spraw zapobiegania stratom były uzasadnione także faktem, że ci kierownicy mieszkali poza terenem zarządzanych przez ich regionów, co wiąże się z dodatkowymi świadczeniami wynikającymi z rozliczania podróży, a także tym, że zespoły, którymi zarządzają są różnej wielkości.

W orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka ((...)) utrwalona jest wykładnia, że różnica traktowania jest dyskryminacją, jeśli nie ma obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia, a więc nie realizuje uprawnionego celu oraz nie istnieje rozsądna proporcja między zastosowanymi środkami i tym celem (orzeczenia ETPC z 21.1.1997 r., skarga Nr 20060/92, w sprawie Van Raalte przeciwko Holandii, RJD 1997-1 - patrz: M.A. Nowicki: Europejski Trybunał Praw Człowieka - orzecznictwo, tom 2, Prawo do życia i inne prawa, Kraków 2002, s. 1487; z 27.3.1998 r. w sprawie Petrovic przeciwko Austrii, skarga Nr 20458/92, RJD 1998-II - patrz: M.A. Nowicki: tamże, s. 1490; z 18.2.1999 r. w sprawie Larkos przeciwko Cyprowi, skarga Nr 29515/95; z 6.4.2000 r., w sprawie Thlimmenos przeciwko Grecji, skarga Nr 34369/97, - patrz: MA. Nowicki: Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka - cz. VI, Palestra Nr 9-10/2000, s. 99).

Jak stwierdzono wyżej różnica traktowania jest dyskryminacją, jeśli nie ma obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia. Pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008r., II PK 27/08, Lex nr 121467). Przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Bywa on nazywany "odwróconym rozkładem ciężaru dowodu". Omawiany art. 18^{3b} § 1 zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Według Sądu Najwyższego (postanowienie z dnia 24 maja 2005r., II PK 33/05, Lex nr 184961) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. W przypadkach, gdy osoba występująca na drogę sądową uważa się za pokrzywdzonego na skutek niezastosowania wobec niego zasady równego traktowania i wykaże przed sądem lub innym właściwym organem, że zaistniały fakty, na podstawie których można przypuszczać, iż uprawdopodobniony został zarzut dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu, ciężar przeprowadzenia dowodu, że nie miało miejsca naruszenie zasady

równego traktowania pracownika, spoczywa na pozwanym pracodawcy. Pracodawca może skutecznie obronić się przed zarzutem dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu podnosząc, że dysproporcje w warunkach zatrudnienia pracowników jednej kategorii są spowodowane obiektywnymi powodami. Mogą to być powody związane z pracownikiem lub interesem pracodawcy podlegającym ochronie prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006r., III PK 30/06, Lex nr 83522).

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału doprowadziła Sąd do wniosku, że pracodawca nie kierował się obiektywnymi powodami, kształtując wynagrodzenie za pracę powoda w sposób odmienny od wynagrodzeń pracowników, którzy stanowili w przedmiotowej sprawie wzorzec porównawczy (art. 18^{3b} § 1 in fine k.p.).

Powód wykazał, że wykonywał pracę tego samego rodzaju, wymagającą porównywalnych kwalifikacji zawodowych oraz porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku, jak wskazani przez niego pracownicy otrzymujący znacząco wyższe wynagrodzenie za pracę. W sprawie bezspornym pozostawało, że zakres obowiązków powoda, P. W., P. S. oraz W. M. był taki sam. Z zaliczonego w poczet materiału dowodowego dokumentu zatytułowanego „zakres obowiązków regionalnego kierownika do spraw zapobiegania stratom” będącego uniwersalnym i właściwym dla każdego pracownika zatrudnionego na omawianym stanowisku, a także porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy powoda z dnia 6 sierpnia 2019 r. wynika, że do zadań kierowników należało bezpośrednie zarządzanie zespołem kierowników do spraw zapobiegania stratom w celu skutecznego i efektywnego wsparcia partnerom biznesowym pionu sprzedaży i obsługi klienta oraz bieżąca pomoc partnerom w zarządzaniu zagrożeniami dotyczącymi strat, defraudacji, prania pieniędzy oraz obszaru bezpieczeństwa osobistego, bezpieczeństwa informacji oraz ciągłości biznesu, a także zapewnienie zapobiegania i identyfikowania zewnętrznych i wewnętrznych zagrożeń na wyznaczonym terenie zgodnie z procedurami oraz polityką spółki. Brak zróżnicowania obowiązków powoda w stosunku do pracowników, do których się on porównywał, znalazł swoje potwierdzenie także w źródłach osobowych. Zarówno przedłożony regionalnych kierowników do spraw zapobiegania stratom, świadek M. Z., jak i kierownik do spraw wynagrodzeń i świadczeń dodatkowych świadek M. S. zgodnie zeznali, że kierownicy mieli tożsamy zakres obowiązków. Daje to podstawy do uznania, że od powoda jak i P. W., P. S. oraz W. M. wymagano porównywalnych kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego, a także że świadczenie pracy na stanowisku regionalnego kierownika do spraw zapobiegania stratom, w przypadku każdego pracownika zatrudnionego w takim charakterze, wiązało się z porównywalną odpowiedzialnością i wysiłkiem.

W poddanym pod rozwagę Sądu przypadku, pozwany pracodawca nie zdołał wykazać, że zróżnicowanie wynagrodzeń powoda w stosunku do pozostałych regionalnych kierowników do spraw zapobiegania stratom było obiektywnie uzasadnione posiadanymi przez nich kwalifikacjami a także faktu, że kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy tych pracowników miały znaczenie przy wykonywaniu powierzonych zadań. Sąd stoi na stanowisku, że występujące między powodem a P. W., P. S. oraz W. M. w tym zakresie różnice kompetencji były niewielkie i co do zasady sprowadzały się do różnic w dodatkowych umiejętnościach zawodowych, które jednak z uwagi na zakres obowiązków, były do siebie rodzajowo zbliżone i koncentrowały się wokół tematyki związanej z bezpieczeństwem obrotu gospodarczego. Co istotne, jak zeznała świadek D. K., pracownik działu HR pozwanej, te dodatkowe kwalifikacje, jak i umiejętności zdobyte przez P. W., P. S. oraz W. M. podczas pracy na stanowisku kierownika do spraw jakości biznesu, nie były relewantne dla jakości świadczonych przez nich pracy.

Ukształtowanie wynagrodzeń wskazanych pracowników na poziomie 13.490 zł – 13.913 zł, jak jednoznacznie wynika z zeznań wszystkich świadków przesłuchanych w trakcie postępowania dowodowego, było motywowane przez pracodawcę chęcią utrzymania dotychczasowego uposażenia P. W., P. S. oraz W. M. przy jednoczesnej zmianie stanowiska z kierownika do spraw jakości biznesu na stanowisko regionalnego do spraw zapobiegania stratom. Wystąpiły więc zmiany organizacyjne polegające na likwidacji stanowisk analityków biznesu i cofnięciu trzech pracowników do stanowisk kierowników ds. zapobiegania stratom – przy zachowaniu ich dotychczasowego wynagrodzenia. Powstała więc zaszczość, która wprowadziła istotną nierówność do siatki płac pracowników wykonujących pracę takiego samego rodzaju. Jeżeli pracodawca zmniejsza zakres odpowiedzialności określonym pracownikom, lecz zachowuje ich wynagrodzenie, to musi przy tym czuwać, aby nie powstały nieuprawnione

nierówności płacowe w grupie zawodowej, do której w wyniku zmian takie osoby trafiły. Przesłuchany w charakterze świadka przełożony kierowników ds. zapobiegania stratom M. Z. – zapytany o przyczynę różnic płacowych – jako pierwszy powód wymienił właśnie fakt, że panowie M., W. i S. wcześniej pełnili inne funkcje, a po zmianie pozostawiono ich dotychczasową płacę. Z kolei świadek M. S. zeznał: „Z tego co wiem panowie W., S. i M. pełnili też inne funkcje w naszej firmie tj. kierownika ds. jakości biznesu i to miało wpływ na wysokość ich obecnego wynagrodzenia. Pełnili te funkcje zanim zostali kierownikami ds. zapobiegania stratom. Przy zmianie funkcji staraliśmy się nie obniżać wynagrodzenia, ponieważ awans nawet poziomy nie powinien prowadzić do niekorzystnych skutków pracownika”. Także D. K. potwierdziła tę okoliczność, zeznając: „Przenosząc kierowników ds. jakości biznesu na stanowisku kierownika ds. zapobiegania stratom nie chcieliśmy ich demotywować i obniżać wynagrodzenia”.

W rezultacie nie sposób podzielić prezentowanej przez pozwaną argumentacji, jakoby owo zróżnicowanie miało swoje uzasadnienie w kwalifikacjach pracowników będących grupą porównawczą dla powoda. Nie ulega wątpliwości, że w niniejszym postępowaniu nie podlegała ocenie decyzja pracodawcy o zachowaniu wynagrodzeń wymienionych pracowników na dotychczasowym poziomie mimo zmiany stanowiska, niemniej jednak należy podkreślić, że taka decyzja pracodawcy nie może nieść za sobą negatywnych konsekwencji dla pozostałych pracowników świadczących pracę jednakowej jakości. Aby zapobiec nierównościom, które mają charakter dyskryminacyjny, siatka wynagrodzeń tych pracowników winna zostać dostosowana do zmian, które zdecydował się wprowadzić pracodawca. W niniejszej sprawie pozwana uznała, że wynagrodzenie powoda, uwzględniając jego wieloletnią przerwę w świadczeniu pracy powodowaną tożsamością sporu sądowego, należy ukształtować przyjmując hipotetyczny udział powoda w podwyżkach wynagrodzenia oraz zakładając, że jego ocena pracownicza w tym okresie, wobec jej niedokonywania, powinna być przyjęta na poziomie średniego pracownika, który należycie wypełnia swoje obowiązki, nie wyróżniając się na tle współpracowników. Takie ukształtowanie wynagrodzenia powoda, które w sposób znaczący odbiegało od poziomu wynagrodzeń P. W., P. S. oraz W. M. uznać należało za dyskryminujące.

Pozwana w toku procesu nie wykazała także, aby występujące nierówności płacowe miały swoje uzasadnienie w wielkości (liczebności) zespołu, który podlegał poszczególnym kierownikom czy też regionem, w którym świadczyli oni pracę. Jak wynika z depozycji wszystkich wnioskowanych przez stronę pozwaną świadków (M. S., M. Z., D. K.) nie były to przesłanki, które w jakikolwiek sposób mogłyby wpłynąć na wysokości wynagrodzenia kierowników do spraw zapobiegania stratom. Co prawda, z zeznań M. S. wynikało, że praktyką było przyznawanie wynagrodzeń na wyższym poziomie pracownikom świadczącym pracę w W., jednak jak podkreślał świadek M. Z. i co znalazło odzwierciedlenie także w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, żaden z kierowników regionalnych, do których porównywał się powód, nie pracował w W.. Nie zasługuje na podzielenie także argumentacja pozwanej, która podnosiła, że dostrzegane przez powoda różnice w wynagrodzeniach są powodowane tym, iż wymienieni pracownicy otrzymują dodatkowe kwoty bowiem ich miejsce zamieszkania znajduje się poza terenem zarządzanych przez ich regionów, co wiąże się z dodatkowymi świadczeniami wynikającymi z rozliczania podróży. Powyższe pozostaje bez wpływu na zapadłe w sprawie rozstrzygnięcie, bowiem wynagrodzenia zasadnicze P. W., P. S. oraz W. M. były wyższe o co najmniej 2790 zł (w odniesieniu do pobierającego najniższe wynagrodzenie w grupie porównawczej W. M.) od wynagrodzenia powoda, niezależnie od dodatkowych składników wynagrodzenia.

W trafnym wyroku z 22 lutego 2007 r. (I PK 242/06) Sąd Najwyższy orzekł, że pracodawca powołując się na różne kwalifikacje zawodowe i staż pracy powinien jednocześnie wykazać, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom. Pozwany w tym procesie nie wykazał, na czym miałyby polegać różnice w kompetencjach przydatnych na stanowisku kierownika ds. zapobiegania stratom wynikająca z samego faktu, że porównywane osoby wcześniej zajmowały stanowisko analityka biznesowego.

Należy również zasygnalizować, że sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela pogląd prezentowany w judykaturze, zgodnie z którym ścisły związek między zasadami wyrażonymi w art. 11² k.p. i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, ale traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ k.p., to są dyskryminowani (art. 18^{3a} § 1 k.p.). Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas dochodzi tylko do naruszenia zasady równych

praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie do naruszenia zakazu dyskryminacji z art. 11³ k.p. Oznacza to, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w razie nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną (kryterium) uznaną za podstawę dyskryminacji. W tej koncepcji zasada niedyskryminacji może być postrzegana jako kwalifikowana postać naruszenia zasady równych praw ze względu na kryterium oczywiście dyskryminujące porównywanych pracowników. Nie ma jednak podstaw do wyłączenia możliwości dochodzenia przez pracownika roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z zasady równego traktowania (równych praw) pracowników wyrażonej w art. 11² k.p. Naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki (art. 11² k.p.), wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. Obowiązek równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) jest niewątpliwie obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie może więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. Uznanie, że strona powodowa nie była dyskryminowana, a jedynie doszło do "zwykłego", nierównego jej traktowania, nie oznacza bezzasadności powództwa. Warunkiem stosowania art. 18 § 3 k.p. nie jest naruszenie równego traktowania z przyczyn dyskryminacyjnych. Taka zawężająca wykładnia nie jest uprawniona, bo niezasadnie pomija naruszenie prawa wynikające z nieprzestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018 r. wydany w sprawie o sygn. II PK 37/17, L., Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r. wydany w sprawie o sygn. III PK 136/13, OSNP 2016/2/17, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2018 r. wydany w sprawie o sygn. II PK 135/17, LEX nr 2558680). Stąd też, w ocenie Sądu, który powyższe poglądy przyjmuje za własne, roszczenie powoda, niezależnie od wypełnienia przesłanki dyskryminacyjnej było zasadne.

Konsekwencją stwierdzenia dyskryminacji względem powoda było zasądzenie na jego rzecz odszkodowania. Przepis art. 18^{3d} k.p. wprowadza jedynie minimalną jego wartość. Świadczenie to, podobnie jak przewidziane w art. 45 k.p., pełni kilka funkcji, spośród których wyrównanie poniesionej przez pracownika rzeczywistej szkody jest jedną, ale nie wyłączną (tak K. Jaśkowski, Komentarz do art. 18(3a) kodeksu pracy, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, Zakamycze, 2006, wyd. V). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98, w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy) pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym.

Wyliczając stratę powoda należało porównać jego wynagrodzenie zasadnicze w okresie od sierpnia 2019 r. do stycznia 2021 r. z wynagrodzeniem zasadniczym P. W., P. S. oraz W. M., którzy wykonywali pracę tego samego rodzaju. W okresie spornym wynagrodzenie zasadnicze P. W. wynosiło 13.913 zł (tj. było wyższe od wynagrodzenia powoda o 3.213 zł), wynagrodzenie zasadnicze P. S. wynosiło 13.647 zł (tj. było wyższe od wynagrodzenia powoda o 2.947 zł), zaś wynagrodzenie zasadnicze W. M. wynosiło 13.490 zł (tj. było wyższe od wynagrodzenia powoda o 2.790 zł). Powód tymczasem domagał się wyrównania wynagrodzenia żądając kwoty niższej, to jest 2.675 zł za każdy miesiąc okresu spornego. Sąd kierując się wysokością zgłoszonego w postępowaniu żądania, zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie w kwocie 48.150 zł (18 miesięcy x 2.675 zł).

Ustawowe odsetki zasądzone w punkcie pierwszym wyroku na podstawie art. 481 §1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Strona powodowa żądała odsetek od pierwotnie wniesionego żądania wyrównania wynagrodzenia zasadniczego za okres od sierpnia 2019 r. do kwietnia 2020 r. od dnia wniesienia pozwu – to jest od dnia 2 lipca 2020 r., natomiast w pozostałym zakresie za okres od maja 2020 r. do stycznia 2021 r. – od dnia 23 września 2021 r. Wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego za pierwszy okres objęty sporem wyniosło łącznie 24.075 zł (9 mc x 2.675 zł) i w tym zakresie, zgodnie z żądaniem, zasądzone odsetki ustawowe od dnia 2 lipca 2020 r., zaś w pozostałej części, za okres kolejnych 9 miesięcy – od dnia 23 września 2021 r. Sąd biorąc pod uwagę, że wymagalność roszczenia za ostatni z

okresów miesięcznych (styczeń 2021 r.) przypadła na dzień 11 lutego 2021 r. uznał zasądził odsetki zgodnie z żądaniem strony powodowej.

Jednocześnie Sąd, kierując się art. 189 k.p.c. ustalił właściwą (niedyskryminacyjną) wysokość wynagrodzenia zasadniczego powoda na kwotę 13.375 zł wynagrodzenia zasadniczego, która to kwota odpowiadała sumie dotychczasowego wynagrodzenia powoda oraz kwocie wyrównania wynagrodzenia przyznanego powodowi od dnia sierpnia 2019 r. Sąd stwierdził, że pracownikowi przysługiwało roszczenie o zapłatę za okresy wymagalne, natomiast na przyszłość pracownik jest pozbawiony tego typu instrumentu. Istnienie interesu prawnego w ustaleniu wynika również stąd, że na skutek różnych stanowisk stron stosunku pracy istnieje między nimi niepewność co do stanu prawnego, a konkretnie odnośnie wysokości wynagrodzenia, które dla powódki nie będzie dyskryminującym. W wyroku z 11.11.1969 r.(III PRN 60/69, LEX nr 14044) Sąd Najwyższy trafnie orzekł, że pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia, jakie wynagrodzenie mu przysługuje, jeżeli pracodawca (zakład pracy) kwestionuje słuszne roszczenia pracownika, zmuszając go tym samym do występowania z kolejnymi procesami o świadczenie. Natomiast zgodnie z poglądem doktryny (K. Rączka, Komentarz do art. 18^{3d} Kodeksu pracy, wyd. LexisNexis 2006) istnieje interes prawny w ustaleniu wysokości wynagrodzenia, jeżeli zostało ono dyskryminacyjnie zaniżone. Wreszcie podkreślenia wymaga, że stosunek pracy łączący strony, w zakresie dotkniętym dyskryminacją jest z mocy art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. nieważny, jako sprzeczny z ustawą. Usunięciu tej częściowej nieważności oraz niepewności między stronami na przyszłość ma więc służyć ustalenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego powoda. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące postanowienia umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego (art. 18 § 3 in fine k.p.) może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy) pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym (art. 18^{3d} k.p.).

W niniejszej sprawie Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego. Żadna ze stron nie kwestionowała dowodów z dokumentów, a Sąd nie powziął wątpliwości co do ich autentyczności lub prawdziwości ich treści. Sąd dał również wiarę dowodowi z przesłuchania S. B. oraz zeznaniom świadków M. S., M. Z. oraz D. K.. Podawane przez nich okoliczności były spójne i logiczne, a także znajdowały potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Należy podkreślić, że znaczna część okoliczności faktycznych w zakresie wysokości wynagrodzeń powoda oraz pozostałych pracowników z grupy porównawczej nie była sporna.

O kosztach procesu w pkt III wyroku Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Na koszty te składało się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika - radcy prawnego, którego minimalna stawka w zakresie żądania przywrócenia do pracy na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 obowiązującego w dniu wniesienia powództwa Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity - Dz. U. z 2018 r., poz. 265) wynosiła 2.700 zł.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie siódmym orzeczenia na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Opłata od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy wynosiła 2.408 zł, a zatem pozwanego należało ją obciążyć, o czym orzeczono w punkcie IV wyroku.

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności zawarte w punkcie ósmym wyroku znajduje oparcie w treści art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia.

ZARZĄDZENIE

1. (...) K. M.),

2. (...)

3. (...)

4 maja 2022 r.