

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 listopada 2011 roku

Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Irena Grymuza	
Ławnicy:	Zuzanna Sobolewska, Zenobia Kozak	
Protokolant:	st. prot. Magdalena Hałabis	

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu: 6 listopada 2012 roku w L.

sprawy z powództwa: H. T.

przeciwko: P. P. Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego P. P. Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powódki H. T. kwotę 30 000 zł (trzydzieści tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty;

II. oddala powództwo w pozostałej części;

III. koszty procesu pomiędzy stronami wzajemnie znosi;

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego P. P. Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie) kwotę 1500 zł (tysiąc pięćset złotych) tytułem części nieuiszczonej opłaty od pozwu;

V. w pozostałej części nieuiszczone koszty sądowe przejmuje na rachunek Skarbu Państwa;

VI. wyrokowi w pkt I-szym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 019,08 zł (cztery tysiące dziewiętnaście złotych 08/100).

VII P 761/11

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 29 listopada 2010 r. powódka H. T. domagała się zasądzenia od pozwanego P. P. Spółki Akcyjnej w W. kwoty 30 000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady dyskryminacji wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż była zatrudniona od 10 marca 1995 r. na stanowisku radcy prawnego w Rejonowym U. P.w L., stanowiącym jednostkę organizacyjną D. (...) w L.. Na skutek zmian organizacyjnych od

dnia 1 września 2005 r. powódka objęła stanowisko radcy prawnego w Centrum (...) w L.. Z dniem 20 września 2009 r. doszło do rozwiązania stosunku pracy, łączącego powódkę z pozwanym. W (...) w L. pracowała razem z innymi radcami prawnymi- W. B. (1) i Z. F.. Wykonywali oni „jednakową pracę” w rozumieniu art. 18^(3c) kodeksu pracy. Praca ta była świadczona w takich samych warunkach, stworzonych pracownikom przez pracodawcę, taka sama pod względem rodzaju a także pod względem jakości i ilości obowiązków. Wszyscy trzej radcowie posiadali te same kwalifikacje, konieczne do wykonywania pracy w zawodzie radcy prawnego, oraz zbliżony czas pracy. Pomimo tego powódka otrzymywała znacznie niższe wynagrodzenie za pracę w stosunku do W. B. (1) oraz Z. F.. W ostatnim okresie czasu wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 3090 zł miesięcznie, W. B. (1) 4350 zł a Z. F. 3980 zł. We wcześniejszych okresach dysproporcja była jeszcze większa. Powódka wielokrotnie zwracała się do pracodawcy w sprawie podwyższenia wynagrodzenia za pracę i zrównania go pod względem wysokości z wynagrodzeniami innych radców prawnych. Odmowa była argumentowana brakiem środków płatniczych. Zgodnie z treścią art.18^(3c) pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę. Wobec tego powódka domaga się odszkodowania, o jakim mowa w art. 18^(3d) kodeksu pracy (pozew k. 1-3).

Pozwany P. P. Spółka Akcyjna w W. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu wg norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwany podniósł, iż wynagrodzenie H. T. było zgodne z tabelą zaszeregowania załącznika nr 3 do Z. (...) P. P. z dnia 6 kwietnia 1992 r. Nadto pracodawca w żaden sposób nie wyróżniał na niekorzyść powódki a zaistniałe w wynagrodzeniu różnice spowodowane były faktem, iż powódka początkowo była zatrudniona w Rejonowym U. P. w L. - jednostce podległej D. (...) w L.. Wynagrodzenia zasadnicze pracowników (...)u były niższe niż w (...), co spowodowało, iż stawka wynagrodzenia zasadniczego powódki była niższa od radców prawnych zatrudnionych w D. (...), których to radców powódka wskazuje w pozwie. Po zmianach organizacyjnych w roku 2005 wymienieni radcowie znaleźli się w jednej jednostce organizacyjnej P. P.- Centrum (...) w L. w (...) ds. Obsługi Prawnej a od dnia 1 września 2009 r. w (...) ds. Obsługi Prawnej Centrum (...) w L.. Pozwany czynił starania celem zmniejszenia różnic pomiędzy osobami pracującymi w tych samych jednostkach min. w drodze przyznawanych podwyżek. Posiadane środki nie pozwoliły jednak na coroczne podwyżki i zrównanie różnic. Nadto pozwany wskazał, iż zakres pracy powódki był niższy od zakresu pracy W. B. (1) i Z. F.. Do roku 2005 radcowie z rejonowych urzędów pocztowych nie reprezentowali bowiem poczty w sporach sądowych, co należało do kompetencji radców prawnych z dyrekcji okręgów poczty (odpowiedź na pozew k. 10-13).

W piśmie procesowym z dnia 15 marca 2012 r. pełnomocnik powódki rozszerzył powództwo do kwoty 50 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty oraz wniósł o zasądzenie zwrotu kosztów procesu wg norm prawem przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż wyliczenie różnicy w wynagrodzeniu powódki oraz W. B. (1) i Z. F. znacznie przekracza kwotę 60 000 zł, co uzasadnia rozszerzenie pozwu (pismo k. 84-85).

Pełnomocnik pozwanego nie uznał rozszerzonego powództwa i wniósł o jego oddalenie. Podniósł zarzut częściowego przedawnienia roszczenia tj. za okres przekraczający 3 lata przed wniesieniem pozwu (k. 53v.).

W toku sprawy powódka i jej pełnomocnik popierali powództwo, zaś pozwany i jego pełnomocnik nie uznawali powództwa i wnosili o jego oddalenie (k. 466v.).

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

Powódka H. T. została zatrudniona w Rejonowym U. P. P. w L. od dnia 10 marca 1995 r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku radcy prawnego w pełnym wymiarze czasu pracy (akta osobowe powódki, część B - umowa o pracę karta nienumerowana).

Jednostka ta organizacyjnie podlegała pod D. (...) w L.. W tym czasie zarówno rejonowe urzędy pocztowe (...) jak i d. (...) (...) były odrębnymi pracodawcami dla swoich pracowników, posiadającymi odrębne zasady wynagradzania. Pracownicy (...), w tym zatrudnieni w nich radcowie prawni, otrzymywali znacznie wyższe wynagrodzenie za pracę

niż pracownicy rejonowych u. p.. Wynikało to min. z tego, iż radcowie prawni z (...) reprezentowali pocztę, jako pełnomocnicy, w większości sporów sądowych. Natomiast (...) w (...)ach wykonywali tylko bieżącą obsługę prawną. Zastępstwo procesowe zlecano im wyłącznie w sprawach z zakresu prawa pracy (bezsporne, zeznania świadka Z. F. k. 51-51v., P. Ż. k. 143v.-144).

W dniu 1 marca 2005 r. państwowe przedsiębiorstwo użyteczności publicznej „P. P.” w W. stało się jednym pracodawcą dla wszystkich pracowników jednostek organizacyjnych wchodzących w jego skład. Wprowadziło ono nową strukturę organizacyjną, w ramach której utworzono Centrum (...) w L. (...). Do tej jednostki organizacyjnej zostali przeniesieni od dnia 1 września 2005 r. wszyscy radcowie prawni, zatrudnieni dotychczas w rejonowych urzędach poczty, funkcjonujących na terenie właściwości D. (...) w L. (min. powódka H. T.) a także radcowie prawni zatrudnieni w dotychczasowym (...) w L.. Na mocy porozumienia stron od dnia 1 października 2010 r. stanowisko powódki zostało umiejscowione w (...) w L. (...) ds. Obsługi Prawnej (bezsporne, pismo k. 42,43 akt osobowych powódki).

Po przejściu do (...) w L. powódka H. T. zachowała wynagrodzenie, jakie otrzymywała w (...) w L.. Na dzień 1 września 2005 r. było to wynagrodzenie zasadnicze wg 18 kategorii zaszeregowania w kwocie 2464 zł miesięcznie brutto. Od dnia 1 lipca 2006 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki zostało podwyższone (bez zmiany kategorii zaszeregowania) do kwoty 2503 zł brutto, od dnia 1 stycznia 2007 r. do kwoty 2650 zł brutto, od dnia 1 sierpnia 2007 r. do kwoty 2720 zł brutto, od dnia 1 stycznia 2008 r. wynosiło 2790 zł, zaś od 1 sierpnia 2008 r. kwotę 3090 zł (akta osobowe powódki, część B pismo k. 46,49,55,57,69).

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego powódce przysługiwała premia na zasadach określonych w regulaminie premiowania pracowników ppup P. P., dodatek funkcyjny i stażowy, wynikające z art. 13 zakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników ppup „P. P.” oraz nagroda roczna wynikająca z wymienionego z.u.z.p. Zarówno premia jak i nagroda roczna oraz dodatek stażowy były naliczane od wynagrodzenia zasadniczego, dodatek funkcyjny był natomiast określony kwotowo (bezsporne - por. akta osobowe powódki umowa o pracę k.n, pismo z dnia 22.11.1999 r. k.n., pismo (...) z dnia 10.11.1998 r. k.n, pismo k. 4, zeznania świadka W. B. (2) k. 52-53, zeznania powódki H. T. k. 50).

Stosunek pracy powódki ustał z dniem 20 września 2010 r. na mocy porozumienia stron (akta osobowe powódki, część C - świadectwo pracy karta nienumerowana).

W okresie od 1 września 2005 r., tj. podjęcia pracy przez H. T. w (...) w L., do dnia rozwiązania stosunku pracy powódki tj. 20 września 2010 r. w jednostce tej wykonywało pracę 7 radców prawnych: powódka H. T., W. B. (1) (do X lub XI 2009), Z. F. oraz B. B., J. J., M. K. i L. K. (bezsporne).

Powódka H. T. oraz W. B. (1) i Z. F. pracowali

w siedzibie (...) w L., w wymiarze pełnego etatu każdy. Zakres ich zadań jako radców prawnych był jednakowy. W szczególności mieli oni identyczny zakres obowiązków, określony na piśmie przez pracodawcę. Wykonywali oni pracę w taki sam sposób oraz taką samą pod względem ilości. Do zajmowania stanowiska radcy prawnego wymagane były tożsame kwalifikacje i umiejętności (bezsporne - por. oświadczenie pozwanego k. 52v., k. 57, zakresy obowiązków k. 58-63).

W. B. (1), do czasu odejścia na emeryturę w październiku bądź listopadzie 2009 r. pełnił funkcję koordynatora radców prawnych. Z racji tej funkcji miał dodatkowe obowiązki, polegające głównie na rozdziale spraw, ustalaniu urlopów radców prawnych, zastępstw w okresie ich nieobecności, sporządzaniu sprawozdań.

Z tego tytułu otrzymywał zwiększony dodatek funkcyjny. Wszystkie sprawy dzielił równo pomiędzy radców prawnych, wykonujących pracę w L. i ich obciążenie było jednakowe. Po zakończeniu przez niego zatrudnienia koordynatorem radców prawnych została Z. F.. Wówczas także otrzymywała zwiększony dodatek funkcyjny. Wszyscy radcowie w (...) w L. od momentu powstania jednostki tj. od września 2009 r. wykonywali zastępstwo procesowe P. P. w sporach sądowych, we wszystkich kategoriach spraw (zeznania świadka Z. F. k. 50-51v., W. B. (1) k. 51v.-53).

Wynagrodzenie zasadnicze W. B. (1) w okresie pracy w (...) w L., było znacznie wyższe od wynagrodzenia zasadniczego powódki H. T. i wynosiło: w roku 2006 przed podwyżką 3880 zł a po podwyżce (od 1 lipca 2006 r.) 3919 zł, w roku 2007 - 4070 zł, w roku 2008 przed podwyżką 4070 zł, po pierwszej podwyżce (z mocą wsteczną od 1 stycznia 2008 r.) - 4100 zł a po drugiej podwyżce (od 1 sierpnia 2008 r.) - 4350 zł, w roku 2009 i 2010 płaca zasadnicza nie uległa podwyższeniu i w dalszym ciągu wynosiła 4350 zł (zestawienie k. 14, listy płac k. 76).

Wynagrodzenie zasadnicze Z. F. było także wyższe od wynagrodzenia powódki H. T. i wynosiło: w roku 2006 przed podwyżką 3370 zł, po podwyżce 3409 zł, w roku 2007- 3350 zł, w roku 2008 przed podwyżką 3350 zł, po pierwszej podwyżce 3580 zł a po drugiej podwyżce 3780 zł, w roku 2009 i 2010 nie uległo zwiększeniu i w dalszym ciągu wynosiło 3780 zł (zestawienie k. 14, listy płac k. 76).

W (...) w L. zatrudnionych było także 4 radców prawnych wykonujących pracę w „terenie” w wymiarze 1/2 etatu. Byli to L. K. w T., B. B. w T., M. K. w Z., J. J.

w C.. Mieli oni taki sam zakres zadań na piśmie jak radcowie prawni z L., natomiast ilość ich pracy była różna w różnych okresach, zawsze jednak odpowiadała wymiarowi czasu pracy, w jakim byli zatrudnieni tj. 1/2 etatu (zeznania świadka L. K. k. 246-248, B. B. k. 254v.-255v., M. K. k. 280- 281, J. J. k. k. 395-396). Radcowie prawni w L. byli bardziej obciążeni pracą niż radcowie w terenie, gdyż w L. mieścił się największy urząd. Ilość wydawanych opinii była nieznacznie mniejsza w terenie, zwłaszcza w Z. (zeznania świadka W. B. (1) k. 52, 52v.-53, zeznania powódki H. T. k. 456v.-466, zestawienie wydawanych opinii k. 97).

Wynagrodzenie wymienionych radców było zróżnicowane, jednakże zawsze (w przeliczeniu na pełny etat) większe od wynagrodzenia powódki. W roku 2006 najniższe wynagrodzenie miał L. K. - 2626 zł brutto a najwyższe M. K. - 2962 zł. W roku 2010 proporcje te zmieniły się - najniższe wynagrodzenie zasadnicze miała J. J. - 3120 zł a najwyższe, w dalszym ciągu M. K. -3260 zł. Różnice w wynagrodzeniu pozostałych radców prawnych, pracujących poza L., były w roku 2010 już nieznaczne, zwłaszcza w stosunku do wynagrodzenia M. K.: L. K. uzyskał w roku 2010 kwotę 3256 zł a B. B. kwotę 3252 zł (zestawienie k. 14).

Wymienione różnice w wynagrodzeniu radców prawnych w (...) w L. wynikały z tego, iż byli oni zatrudnieni wcześniej w różnych jednostkach organizacyjnych P. (...) i otrzymywali w nich zróżnicowane wynagrodzenia za pracę. W. B. (1) oraz Z. F., jako zatrudnieni do roku 2005 w D. (...) w L., mieli najwyższe wynagrodzenie za pracę. Po 1 września 2005 r. kiedy P. P. stała się jednym pracodawcą dla wszystkich pracowników i gdy wymienieni radcowie zostali przydzieleni do tej samej jednostki organizacyjnej, ujawniły się różnice w wynagrodzeniu tych osób i były one znane zarówno przełożonym powódki jak też zarządowi spółki (zeznania świadka P. Ż. k. 143 v.-144).

Dyrekcja (...) w L. podjęła wówczas pewne działania zmierzające do zniwelowania tych różnic. Nie było środków finansowych na natychmiastowe wyrównanie płac, gdyż proporcje były zbyt duże. Dlatego przełożeni powódki zmierzali do zwiększenia jej wynagrodzenia w drodze podwyżek, jakie corocznie były negocjowane ze związkami zawodowymi. Zasady tych podwyżek były zawsze ściśle określone. P. (...) dysponowała ustalonym przez Ministerstwo Infrastruktury w W. funduszem osobowym na zwiększenie wynagrodzeń, część środków pochodziła z oszczędności wynikających ze zmniejszenia zatrudnienia lub zaoszczędzenia na zatrudnieniu młodszych osób z niższym wynagrodzeniem. Wysokość podwyżek była określana za każdym razem, w porozumieniu zawartym pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi. Dla przykładu w porozumieniu z dnia 1 lipca 2008 ustalono podwyżki od dnia 1 sierpnia 2008 w kwocie nie wyższej niż 400 zł i nie niższej niż 150 zł (zeznania świadka P. Ż. k. 143 v.-144, porozumienie k. 15-16).

Nie zawsze powódka otrzymywała najwyższą kwotę podwyżki. W wymienionym roku 2008 uzyskała zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego najpierw o 70 zł a następnie, w oparciu o porozumienie z dnia 1 lipca 2008 r. o 300 zł. W tym samym roku W. B. (1) uzyskał podwyżkę najpierw 30 zł a potem 250 zł, zaś Z. F. odpowiednio 30 zł i 200 zł. Podobna podwyżka była w roku 2006. Wówczas powódka, M. K. i W. B. (1) otrzymali po 39 zł a pozostali radcowie prawni po 50 zł (zestawienie k. 14).

Propozycje podwyżek dla poszczególnych osób ustalali, w ramach kwot określonych w porozumieniu, kierownicy komórek organizacyjnych. W przypadku (...) w L. byli to dyrektorzy tej jednostki - najpierw J. M. a od listopada 2009 r. P. Ż. (porozumienie k. 15-16, zeznania świadka P. Ż. k. 143v.-144v.).

Powódka H. T. kilkakrotnie zwracała się do dyrektora J. M. o zwiększenie jej wynagrodzenia zasadniczego, wskazując, iż jest ono najniższe wśród radców prawnych tej jednostki. Wynikiem tych rozmów było przyznanie wymienionych podwyżek, innego rezultatu nie było (zeznania powódki H. T. k. 49v.-50, k. 465v.).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody. Sąd uznał za wiarygodne dowody z dokumentów gdyż nie były kwestionowane przez strony. Sąd obdarzył wiarą zeznania świadków Z. F., W. B. (1), P. Ż., L. K., B. B., M. K. oraz J. J. gdyż są stanowcze, nawzajem się uzupełniają i potwierdzają.

Sąd obdarzył w całości zeznania powódki H. T. gdyż są stanowcze, konsekwentne i zgodne z zeznaniami świadków.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo wniesione przez H. T. zasługuje co do zasady na uwzględnienie.

Faktem niekwestionowanym przez pozwanego było, iż w spornym okresie czasu tj. od 1 września 2005 r. do 20 września 2010 r. powódka H. T. wykonywała tożsamą pracę pod względem ilości i jakości, jak pozostali radcowie prawni zatrudnieni w (...) w L. tj. Z. F. oraz W. B. (1). Nie budzi też wątpliwości, iż do zajmowania stanowiska radcy prawnego wymagane były takie same kwalifikacje i umiejętności. O tożsamości zadań tej grupy pracowników świadczą takie same zakresy obowiązków, sporządzone przez pracodawcę na piśmie i doreczone pracownikom w tym okresie czasu (k. 58-63).

W ocenie Sądu miarodajnym przy tym, jest porównanie wynagrodzenia H. T. z innymi radcami prawnymi, wykonującymi pracę w L., gdyż nie wątpliwie była to praca tego samego rodzaju i taka sama pod względem ilości. Radcowie prawni zatrudnieni w terenie, przesłuchani w charakterze świadków, nie potrafili jednoznacznie porównać ilości ich pracy do ilości pracy radców prawnych z L., co jest zrozumiałe, skoro w tamtym okresie czasu pracy w L. nie wykonywali.

Różnica w wykonywaniu zadań przez radców prawnych w L. wynikała jedynie z pełnienia przez W. B. (1) a następnie przez Z. F. funkcji koordynatora radcy prawnego. W okresie wykonywania zadań koordynatora otrzymywali oni jednak zwiększony dodatek funkcyjny (por. opinię prawną Krajowej Rady Radców Prawnych z dnia 10.11.1998 r. odnośnie dodatku dla koordynatora – akta osobowe powódki, karta nienumerowana). Powyższe oznacza, że skoro za pełnienie funkcji koordynatora było przyznane odrębne wynagrodzenie w formie dodatku, to wykonywanie tych zadań nie powinno wpływać na zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego radcy prawnego. Mamy tu do czynienia z sytuacją podobną jak w przypadku sędziów i prokuratorów, gdzie pełnione funkcje są wynagradzane w formie odrębnego dodatku do wynagrodzenia zasadniczego. Nadto nawet gdyby przyjąć pogląd przeciwny tj. iż radca prawny - koordynator ma prawo do zwiększonego wynagrodzenia zasadniczego, to należy zauważyć, iż wynagrodzenie zasadnicze H. T. było niższe od wynagrodzenia zasadniczego Z. F., także w okresie gdy nie pełniła ona funkcji koordynatora.

Stosownie do treści art. 18^{3c} §1 kodeksu pracy pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Przepis ten stanowi uściślenie normy ogólnej art. 18^{3a} § 1 kp, która stanowi, iż 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. Ta norma z kolei, powtarza i uzupełnia zakaz dyskryminacji określony w sposób ramowy w art. 11³ kp.

Powołany przepis reguluje kwalifikowaną formę nierównego traktowania

w zatrudnieniu – dyskryminację, w odróżnieniu od formy prostej - nierównego traktowania określonej w art. 11² kp. Nierówne traktowanie polega bowiem na odmiennym traktowaniu osób znajdujących się w takiej samej sytuacji, zaś dyskryminacja polega dodatkowo na tym, że następuje to z uwagi na cechę pracownika, np. wiek, płeć, rasę lub inne niedozwolone kryterium, np. zatrudnienie w niepełnym wymiarze lub na czas określony (por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku, II PK 14/07, OSNP z 2008 roku, nr 21-22 poz. 311).

Stosownie natomiast do treści art. 18^{3b} § 1 kp za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Jak wynika z ustaleń faktycznych w sprawie powódki H. T. w spornym okresie czasu tj. od 1 września 2005 r. do 20 września 2010 r. otrzymywała znacznie niższe wynagrodzenie zasadnicze od W. B. (1) a także niższe od Z. F.. Różnica w miesięcznym wynagrodzeniu zasadniczym powódki brutto wobec W. B. (1) wynosiła: w roku 2005 i 2006 - 1416 zł, w roku 2007 - 1350 zł, w roku 2008 (do końca lipca) - 1310 zł a następnie 1260 zł i taka pozostała w roku 2009 i 2010. Natomiast różnica w wynagrodzeniu zasadniczym brutto powódki i Z. F. wyniosła w roku 2005 i 2006 - 906 zł, w roku 2007 - 830 zł, w roku 2008 (do końca lipca) - 790 zł a następnie 690 zł i taka pozostała w roku 2009 i 2010. Oznacza to, iż różnica w samym wynagrodzeniu zasadniczym powódki (bez pochodnych) w spornym okresie czasu w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego W. B. (1) wyniosła 80 366 zł, zaś w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego Z. F. - 47 696 zł. Zauważyć także trzeba, mimo wcześniejszych uwag co do mniejszej porównywalności pracy powódki do pracy radców prawnych „w terenie”, iż wynagrodzenie H. T. było niższe także od wynagrodzenia każdego z radców prawnych „z terenu” mimo, iż zdaniem koordynatora radców prawnych W. B. (1) radcowie prawni w L. byli obciążeni pracą bardziej (k. 52).

Skoro praca powódki oraz Z. F. i W. B. (1) była pracą jednakową, w rozumieniu art. 18^{3c} kp a uzyskiwane wynagrodzenie odmienne, to należy uznać, iż pracodawca dopuścił się nierównego traktowania w zatrudnieniu (wynagradzaniu) o jakim mowa w art. 11² kp. Pracodawca nie różnicował bowiem sytuacji powódki z uwagi na wiek, płeć lub inne niedozwolone kryterium a zatem mamy w niniejszej sprawie do czynienia z prostą formą nierównego traktowania.

Z braku szczegółowych regulacji w kodeksie pracy, odnoszących się do tej formy nierównego traktowania w zatrudnieniu (w tym braku sankcji poza określoną w art. 18§3 kp) należy w tym zakresie odpowiednio stosować przepisy o dyskryminacji.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie nie podziela w tym zakresie poglądu wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r. sygn. akt. II PK 180/06 (publ. OSNP 2008/3-4/43) iż „przepisy Kodeksu Pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania nie spowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (art. 11² i 11³ k.p.)”. O ile można jeszcze uznać, iż w sprawie o nierówne traktowanie nie obowiązuje ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} §1 kp, o tyle nie można przyjąć, że pracodawca nie może uwolnić się od odpowiedzialności, jeżeli wykaże, że kierował się obiektywnymi powodami. Podobnie z braku takiej regulacji w przepisach dotyczących nierównego traktowania należy w zakresie odszkodowania stosować art. 18^{3d} kp, gdyż w przeciwnym wypadku pracownik nie mógłby dochodzić żadnych roszczeń poza ustaleniem, iż

zastosowane wobec niego regulacje są nieważne, gdyż naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18§3 kp). Nadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego można odnaleźć również taki pogląd, iż przepisy te znajdują zastosowanie w przypadku „zwykłego” nierównego traktowania. Dla przykładu w wyroku z dnia 3 września 2010 r. w sprawie I PK 72/10 (publ. LEX 72/10) Sąd ten stwierdził: „pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. U. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22)”. Trzeba zaznaczyć, iż wymieniona sprawa dotyczyła także nierównego traktowania w wynagradzaniu a powód nie wskazywał żadnych kryterium dyskryminacji.

Mając na uwadze powyższe rozważania należy przyjąć, iż pozwany pracodawca może się zwolnić od zarzutu nierównego traktowania w zatrudnieniu jeżeli wykaże, iż różnicując sytuację pracowników kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^(3b) § 1 zdanie ostatnie kp). W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie pozwany nie wykazał takich obiektywnych okoliczności, usprawiedliwiających tak duże dysproporcje w wynagradzaniu radców prawnych w (...) w L.. Za taką okoliczność nie mogą być potraktowane „zaszłości” na jakie wskazuje pozwany w odpowiedzi na pozew, wynikające z okresu, kiedy każda jednostka organizacyjna poczty polskiej była odrębnym pracodawcą i stosowała odrębne zasady wynagradzania. Od tego czasu, do dnia rozwiązania umowy o pracę z H. T. minęło bowiem ponad 5 lat a P. P. niewiele uczyniła aby te „zaszłości” zlikwidować. Były wprawdzie podejmowane działania zmierzające do zmniejszenia dysproporcji w wynagradzaniu w drodze podwyżek, ale działania te ani nie były systematyczne ani konsekwentne. Tak jak wskazano, w roku 2005 ppup „P. P.” stała się jednym pracodawcą dla wszystkich pracowników zaś od 1 września 2005 r. wszyscy radcowie prawni z terenu dawnej (...) w L. zostali przydzieleni do jednej komórki organizacyjnej - (...) w L. i otrzymali takie same zakresy obowiązków. Uzasadnienie dla niższego wynagradzania radców prawnych, zatrudnionych dotychczas w Rejonowych Urzędach Pracy, w stosunku do radców prawnych zatrudnionych w D. (...) odpadło, gdyż od tej daty także radcom prawnym z dawnych (...) powierzono zadania, jakich wcześniej nie wykonywali, w postaci zastępstwa procesowego P. P. w sprawach sądowych. W tym miejscu należy wskazać, iż Sąd orzekający w niniejszej sprawie podtrzymuje swój własny pogląd wyrażony w sprawie VII P 45/10 z powództwa A. K. przeciwko P. P., iż nie jest dopuszczalne zrównanie wynagrodzeń pracowników, którzy „przyszli” z różnych jednostek poczty, poprzez obniżenie tego wynagrodzenia w drodze wypowiedzenia zmieniającego osobom najlepiej zarabiającym (z dawnych (...)), jeżeli nie idzie za tym zasadnicza zmiana czy ograniczenie zakresu obowiązków tej osoby. Na wyrok ten (sprawa informatyka) powoływał się świadek P. Ż. (k. 145). Oznacza to, iż nie było możliwe obniżenie wynagrodzenia Z. F. i W. B. (2) do poziomu niższego, tak aby radcowie prawni byli równo wynagradzani.

Zauważyć trzeba, iż przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu oraz niedyskryminacji zostały włączone do kodeksu pracy od dnia 1 stycznia 2002 r. Oznacza to, iż P. P., planując zmiany organizacyjne od marca a następnie września 2005 r., polegające najpierw na przejściu wszystkich pracowników a następnie powierzeniu takiej samej pracy, w ramach tych samych jednostek organizacyjnych radcom prawnym, powinna je uwzględnić. Należało wówczas, co najmniej opracować długofalowy plan wyrównania dysproporcji w wynagrodzeniu. Jak wynika z niniejszej sprawy pozwany pracodawca posiada fachową obsługę prawną i zatrudnia na dużą skalę radców prawnych. Mimo tego taki plan nie został przygotowany a działania P. (...), w kierunku wyrównania wynagrodzeń, jakkolwiek podejmowane, miały charakter niesystematyczny i niekonsekwentny. Jak wynika z zestawienia podwyżek (k. 14) mimo, iż powódka H. T. miała zawsze najniższe wynagrodzenie w grupie 7 radców prawnych z L., nie otrzymywała maksymalnych podwyżek. Z kolei osoby o najwyższych dochodach nie uzyskiwały podwyżek minimalnych, tylko często takie jak powódka a nawet wyższe. Dla przykładu w porozumieniu z dnia 1 lipca 2008 r. ustalono podwyżkę minimalną na 150 zł a maksymalną na 400 zł (k.15). Powódka otrzymała od 1 sierpnia 2008 r. zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego o 300 zł zaś W. B. (1) o 250 zł a Z. F. o 200 zł. Podkreślić trzeba, iż o kwocie indywidualnych podwyżek dla radców prawnych (...) w L. decydował dyrektor tej jednostki, przy czym powódka kilkakrotnie zwracała się do niego o zwiększenie jej wynagrodzenia i wskazywała, że jest ono najniższe.

Oznacza to, iż pozwany pracodawca nie może się bronić skutecznie, iż nie miał żadnych możliwości przeciwdziałania nierównemu wynagradzaniu radców prawnych i stanowi to „zaszczości” na które nie miał żadnego wpływu. Tym samym okoliczności te nie mogą być uznane za obiektywne powody usprawiedliwiające nierówne traktowanie powódki w zatrudnieniu, zwalniające pozwanego całkowicie od odpowiedzialności.

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

W wyroku z dnia 3 kwietnia 2008 roku sygn. akt. II PK 286/07 (publ. OSNP 2009/15-16/202) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że (teza 1): „przewidziane w art. 18^{3d} kp odszkodowanie ma charakter szczególny. Powołany przepis nie wiąże bowiem odszkodowania z poniesieniem szkody majątkowej. Ze względu na charakter zabronionych Kodeksem Pracy działań dyskryminujących odszkodowanie, o którym mowa w przepisie art. 18^{3d} kp, w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie nosi ono charakter swoistego zadośćuczynienia za doznaną z tytułu dyskryminacji krzywdę”. (Teza 2): „sformułowanie: "odszkodowanie w wysokości nie niższej niż" bez określenia górnej granicy, zakłada różnicowanie wysokości odszkodowań w zależności od okoliczności konkretnego przypadku”.

Przepis nie określa zatem zasad ustalania odszkodowania poza wprowadzeniem jego minimalnej wysokości "nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów". Nadaje to odszkodowaniu cechy sankcji za samo naruszenie zasady równego traktowania. Odszkodowanie z art. 18^{3d} nie jest zatem odszkodowaniem cywilistycznym w tym znaczeniu, iż nie zmierza ono wyłącznie do wyrównania szkody majątkowej jak też nie musi wyrównywać jej w pełnej wysokości. Wyrównanie szkody majątkowej jest tylko jedną z możliwych funkcji (cech) tego odszkodowania. Jak przyjął Sąd Najwyższy w tezie I wyroku z dnia 22 lutego 2007 roku (I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98): „pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym”. W ocenie Sądu, nie oznacza to jednak, iż odszkodowanie musi zawsze wyrównywać pełną szkodę w utraconym wynagrodzeniu wraz ze wszystkimi pochodnymi. Przy ustalaniu jego wysokości należy brać bowiem pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności także uwarunkowania społeczne czy organizacyjne, w jakich doszło do nierównego traktowania w zatrudnieniu, na które pracodawca miał ograniczony wpływ a także działania podjęte przez niego w celu przeciwdziałania nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu.

Ustalając wysokość odszkodowania powódki H. T. Sąd miał na uwadze z jednej strony wysokość szkody majątkowej jaką poniosła na skutek otrzymywania niższego wynagrodzenia i szkody niemajątkowej w postaci krzywdy. Z drugiej strony Sąd wziął pod uwagę uwarunkowania organizacyjne i finansowe jakie doprowadziły do nierównego wynagradzania radców prawnych w P. P.

i podejmowane przez tego pracodawcę próby zrównania tych wynagrodzeń oraz przeszkody jakie utrudniały osiągnięcie tego celu.

Jak wynika z przytoczonych wyliczeń Sądu szkoda majątkowa powódki przekracza nawet 80 000 zł. Nadto powódka H. T. zeznała, iż otrzymywanie niższego wynagrodzenia wpłynęło negatywnie na jej samopoczucie psychiczne, gdyż czuła się niedowartościowana, mogło być to jedną z przyczyn, które spowodowały u niej stany depresyjne w tym okresie. Nie wymaga specjalnej wiedzy psychologicznej stwierdzenie, iż otrzymywanie najniższego wynagrodzenia w grupie pracowników wykonujących taką samą pracę i posiadających takie samo wykształcenie (zwłaszcza wyższe) może rodzić poczucie niedowartościowania i wpływać destrukcyjnie na zdrowie pracownika. Oznacza to, iż niezależnie od szkody majątkowej, powódka poniosła w wyniku nierównego traktowania szkodę niemajątkową, rozumianą jako krzywdę. Powyższe przemawiałoby za uwzględnieniem jej roszczeń w całości (50 000 zł), jako niewygórowanych w stosunku do strat jakie poniosła. Z drugiej jednak strony Sąd miał na uwadze przyczyny, jakie doprowadziły do nierównego traktowania w wynagradzaniu radców prawnych w P. P. i podejmowane przez pozwanego próby przeciwdziałania tej sytuacji. Taki system wynagradzania wynikał z zaszłości, o jakich była już mowa. Tak jak wskazano, nie zwalniają one w całości pozwanego od odpowiedzialności, bo nie podjął on działań systematycznych i konsekwentnych w celu

zniwelowania wynagrodzeń. Nie może jednak ująć z pola widzenia, iż P. P. jest ogromnym pracodawcą (jednym z największych w Polsce) i nie jest możliwe przeprowadzenie w tak dużym podmiocie tak dużych zmian organizacyjnych w krótkim czasie, bez posiadania właściwych środków finansowych. Tymczasem jak wynika z zeznań dyrektora P. Ż., pozwany dysponował zawsze bardzo ograniczonym funduszem na podwyżki dla pracowników, ustalonym zasadniczo przez Ministerstwo Infrastruktury. Sąd miał przy tym także na uwadze, iż problem zaniżonego wynagrodzenia za pracę nie dotyczył wyłącznie powódki H. T. lecz, przy skali zatrudnienia w P. P., ma on wręcz charakter masowy. Sąd miarkując odszkodowanie uwzględnił także, iż pozwany zmniejszał jednak stopniowo proporcje w wynagrodzeniu powódki oraz W. B. (2) i Z. F.. Był to proces powolny, ale stały. Dowodem na to jest zmniejszająca się kwota różnicy: 1416 zł, 1350 zł, 1310 zł i 1260 zł w stosunku do wynagrodzenia W. B. (2) oraz 906 zł, 830 zł, 790 zł i 690 zł w stosunku do wynagrodzenia Z. F..

Mając to na uwadze Sąd uznał, iż właściwa będzie kwota 30 000 zł tytułem odszkodowania. Kwotę tę powódka zgłosiła pierwotnie w pozwie, co nakazuje przyjąć iż subiektywnie także odbierała tę sumę jako kompensującą jej straty za nierówne traktowanie w zatrudnieniu.

W tym miejscu należy wskazać, iż w ocenie Sądu zarzut częściowego przedawnienia roszczenia, podniesiony przez pozwanego jest nietrafny. Powódka domaga się odszkodowania za nierówne traktowanie, które miało charakter trwały od 1 września 2005 r. do 20 września 2010 r. A zatem w ocenie Sądu bieg 3 letniego okresu przedawnienia należy liczyć od dnia kiedy działanie pracodawcy, wywołujące szkodę ustało tj. od dnia 20 września 2010 r. (zakończenie stosunku pracy powódki).

Nadto jak wyjaśnił to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 lutego 2009 r. w sprawie I PK 156/08 (publ. M.P.Pr. 2009/6/311-314) termin przedawnienia roszczenia wywodzonego z art. 18^{3d} kp nie może rozpocząć biegu przed ujawnieniem się szkody na osobie, co może mieć miejsce po ustaniu stosunku pracy.

Nadto nawet gdyby przyjąć iż roszczenie powódki stawało się wymagalne w dacie wypłaty każdego następnego wynagrodzenia za pracę, jak zdaje się wskazywać pozwany, to w okresie nie objętym przedawnieniem (od listopada 2007 r.) szkoda powódki także przekroczyła kwotę 30 000 zł.

Wymienioną kwotę Sąd zasądził wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanemu (k. 7) do dnia zapłaty (art. 481§1 i 2 kc w zw. z art. 455 kc w zw. z art. 300 kp). W pozostałej części powództwo należało oddalić. Orzeczenie o kosztach procesu Sąd oparł na treści art. 100 kpc, znosząc je wzajemnie pomiędzy stronami. Rozstrzygnięcie w przedmiocie ściągnięcia od pozwanego należnej opłaty od pozwu Sąd oparł na treści art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 r. nr 167 poz. 1398). Sąd nadał z urzędu wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki na podstawie art.477² § 1 kpc. Z tych względów i na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak w wyroku.