

Sygn. akt VII P 110/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 września 2020 r. ,

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

Przewodniczący: SSR Urszula Dudek

Ławnicy: Marta Rychło, Elżbieta Niemierzycka

Protokolant: Anna Herzog

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 sierpnia 2020 r. w L.

sprawy z powództwa E. R.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, o odszkodowanie i zadośćuczynienie

I. zasądza od (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz E. R. kwotę 8.840,22 zł (osiem tysięcy osiemset czterdzieści złotych dwadzieścia dwa grosze) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 stycznia 2015 roku do 31 grudnia 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 18.07.2017 r. do dnia zapłaty;

II. zasądza od (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz E. R. kwotę 3.000 (trzy tysiące) zł tytułem odszkodowania za dyskryminację wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 18.07.2017 r. do dnia zapłaty;

III. w pozostałej części powództwo oddala,;

IV. wyrokowi w pkt I do kwoty 1.850 (tysiąc osiemset pięćdziesiąt) zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

V. nie obciąża powódki kosztami procesu;

VI. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie kwotę 462,96 złotych (czteryście sześćdziesiąt dwa złotych dziewięćdziesiąt sześć groszy) tytułem części nieuiszczonych wydatków;

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

Marta Rychło Urszula Dudek Elżbieta Niemierzycka

Sygn. akt VII P 110/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 28 lutego 2017 powódka E. R. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) sp.zoo w W. kwoty 19.000 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym 14.000 złotych tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz 5.000 złotych tytułem zadośćuczynienia z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty. Pismem z dnia 10.03.2017 r. powódka doprecyzowała powództwo w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wnosząc o zasądzenie kwoty 16.000 złotych.

Na rozprawie dnia 4.09.2017 r. powódka popierała powództwo wnosząc o zasądzenie odszkodowania z tytułu dyskryminacji w kwocie 19.000 złotych, w tym 14.000 złotych tytułem odszkodowania i 5.000 złotych tytułem zadośćuczynienia oraz kwotę 16.0000 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pismem z dnia 4.11.2019 r. (k. 1187) powódka doprecyzowała powództwo wnosząc o zasądzenie kwot: 14.000 złotych tytułem odszkodowania, 5.000 złotych tytułem zadośćuczynienia oraz kwotę 8.840,22 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nadto doprecyzowała, iż wnosi o zasądzenie od kwot sprecyzowanych w piśmie z dnia 4.11.2019 r. odsetek ustawowych za opóźnienie od dnia doręczenia powództwa do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała między innymi, że była dyskryminowana ze względu na płeć, czego przykładem były: brak równego z innymi premiowania, brak dostępu do szkoleń, w którym uczestniczyli inni pracownicy, karanie za przewinienia za które inni pracownicy nie ponoszą żadnych konsekwencji, odcięcie jej dostępu do bazy w okresie wypowiedzenia, cofnięcie upoważnienia do wydawania broni. Powódka podniosła między innymi, iż świadcząc pracę na podstawie umów zlecenia, faktycznie świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanego (pozew k. 1-3).

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa, zaprzeczył aby powódka była w jakikolwiek sposób dyskryminowana, powódka nie była traktowana w nierówny sposób, pracownicy nie otrzymywali wynagrodzenia w wyższej wysokości. Pozwany zaprzeczył twierdzeniom powódki o braku dostępu do szkoleń, zaprzeczył jakoby powódka była karana za przewinienia za które inni pracownicy nie ponoszą konsekwencji, wyjaśnił dlaczego powódce cofnięto upoważnienie do wydawania broni i amunicji. W odpowiedzi na pozew wskazano między innymi, iż powódka równoległe z zatrudnieniem u pozwanego wykonywała różne czynności na rzecz spółki (...) Sp.z.o.o., na mocy umowy zlecenia łączącej ją ze spółką (...) Sp.z.o.o. (...) i (...) łączą pewne powiązania i należą do grupy spółek(...), ale każda z nich jest odrębnym podmiotem prawa, umowy zlecenia były zawierane z innym podmiotem niż pozwany (odpowiedź na pozew - k. 39-48).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona w(...) Sp.z.o.o w W. w okresie od 1 września 2010 r. do 31 marca 2017 r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku spedytor – serwisant, ostatnia umowa zawarta z dnia 2.11.2016 r. (świadcstwo pracy powoda, kopia akt osobowych). Ustalone w umowach o pracę wynagrodzenie powódki wynosiło za rok 2015 – 1.750 złotych, za rok 2016 r. 1.850 złotych (kopia akt osobowych).

W okresie 2015 – 2016 powódka świadczyła czynności zleczone na podstawie umów zawartych z agencjami pracy tymczasowej tj. 2K (...) zoo z siedzibą we W., G. Sp. Zoo z siedzibą w K. i (...)Spółka z.o.o. z siedzibą we W.. Agencje te zlecały powódce wykonywanie zadań na podstawie umów zawartych ze spółką (...). (...) Spółka z.o.o. zawarło umowy ramowe o świadczenie usług udostępniania wykonawców tymczasowych w tym dnia 1.07.2014 r. z (...) Sp.zoo (k. 942-952), dnia 31.12.2015 r. z G. Sp. Z.o.o (k. 955-963), dnia 30.06.2016 r. z (...). Z.o.o. z siedzibą we W. (k. 968 – 976).

Umowa zlecenia z dnia 5.12.2014 r. zawarta została przez powódkę z (...) zoo z siedzibą we W. – za okres od 01.01.2015 r. do 30.06.2015 r. (k. 885-886v), w umowie wskazano zakres czynności powódki- „zabezpieczenie transportu chronionego, prowadzenie dokumentacji tras konwojowych”. Umowa zlecenia z dnia 21.12.2015 r. zawarta została przez powódkę z G. Sp. zoo z siedzibą w K. za okres 01.01.2016 r. do 31.12.2016 r. (k. 883-884) –w umowie wskazano zakres czynności powódki – „usługa specjalistyczna zabezpieczenie transportu chronionego, prowadzenie dokumentacji tras konwojowych”. Umowa zlecenia zawarta została przez powódkę z (...) A. Sp.zo.o dnia 2.07.2016 r., w okresie od 2.07.2016 r. do 31.12.2016 r. – w umowie wskazano zakres czynności powódki – „usługa specjalistyczna zabezpieczenie transportu chronionego, prowadzenie dokumentacji tras konwojowych” (k. 887-888). Powódka zawarła z (...) Sp. Z.o.o. umowę zlecenia dnia 1.01.2016 r. na okres od 01.01.2016 r. do 31.12.2016 r., według zapisu umowy zleceniodawca zleca, a zleceniobiorca przyjmuje do wykonania: „koordynacja działań w gospodarce bronią” (k. 822 - 823akt).

Powódka na podstawie umowy zlecenia wykonywała te same rodzajowo czynności co na rzecz pracodawcy - Spółki (...). Zo.o., w tym używała tych samych środków (umundurowanie, samochód), było to samo pomieszczenie, z którego wyjeżdżała w trasy, pracowała pod tym samym logo, pozostawała pod nadzorem tego samego przełożonego (S. B. (1)). Jedyna różnica dotyczyła szafy, z której powódka pobierał broń, na grafiku było zaznaczone skąd miała pobierać broń. Zasadniczo praca była dzielona między spółkami – jednego dnia pracowała na podstawie umowy o pracę, drugiego na podstawie umowy zlecenia, lecz zdarzało się, że tego samego dnia powódka wykonywała czynności i na podstawie umowy o pracę i na podstawie umowy zlecenia (zeznania powódki k. 207, częściowo zeznania S. B. (1) (k. 388v-390v).

Pozwany pracodawca sporządzał grafik czasu pracy, sporządzał go S. B. (1), kierownik (...) (...) Sp.zo.o. L. w grafiku, uzupełniane były przez S. B. (2), koordynatora (...) Spółka z.o.o. pracownikami na zlecenie (zeznania S. B. (2) k. 393-393v, 842-844).

Z tytułu umowy o pracę w (...) pracownicy nie otrzymywali premii (uznaniowej ani regulaminowej) sensu stricto. Z tytułu umowy zlecenia z (...) Sp.z.o.o. wypłacano zleceniobiorcom dodatkowe kwoty, w różnej wysokości, była to dodatkowa kwota wypłacana zleceniobiorcom tzw. zwiększenie rachunku za dyspozycyjność lub zaangażowanie. W roku 2015 r. powódka nie dostała tej dodatkowej kwoty, natomiast w 2016 roku dostała 2 razy, łącznie w kwocie 350 złotych (zestawienie k. 531-531v).

W znajdujących się w aktach osobowych powódki dokumentach zatyt. „Informacja o warunkach zatrudnienia” określono, iż dobową normą czasu pracy wynosi 8 godzin w podstawowym systemie czasu pracy, do 24 godzin w równoważnym systemie czasu pracy (art. 135 k.p.c.), tygodniowa przeciętnie 40 godzin. Powódka potwierdziła swoim podpisem ten dokument (akta osobowe k. 45). W Regulaminie Pracy wskazano, iż okres rozliczeniowy wynosi 4 miesiące tj. 1 marca – 30 czerwca, 1 lipca – 31 października, 1 listopada – 28/29 lutego (k. 1029-1046). Z dokumentu „Zestawienie czasu pracy” wynika, iż powódka miała ustalone w grafiku dobowe normy czasu pracy do 15 godzin, czyli pracowała w równoważnym systemie czasu pracy. Za pracę powyżej ustalonej w danym dniu normy godzin do przepracowania, powódka miała naliczane dodatkowe wynagrodzenie za nadgodziny w miesiącu, w którym przekroczone zostały normy dobowe ustalone w grafiku, były to niewielkie kwoty (Zestawienie czasu pracy k. 141-193).

Łącznie wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w okresie od stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2016 r. zostało wyliczone przez biegłą w opinii z dnia 4.07.2019 r. na kwotę 21.836,69 zł brutto, przy założeniu, że godziny przepracowane przez powódkę na podstawie umów zleceń stanowiły w rzeczywistości pracę, wykonywaną w ramach umowy o pracę na rzecz pozwanego(...). Do akt sprawy nie załączono list płac ani rachunków za pracę wynikającą z umowy zleceń, pozwany do akt sprawy załączył zestawienie, z którego wynika, iż za pracę na podstawie umów zleceń powódka miała naliczone wynagrodzenie w kwocie 14.870,30 złotych (opinia biegłej z zakresu księgowości i rozliczeń finansowych A. D. k. 1066-1080, 1113-1124; 1158-1170; zestawienie k. 359-361).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane wyżej dowody. Sąd dał wiarę wskazanym wyżej dowodom z dokumentów gdyż ich i autentyczność nie budziła wątpliwości.

Na wstępie w zakresie analizy zeznań stron i występujących w sprawie świadków, podnieść należy, iż były one przedmiotem oceny sądu przy rozstrzygnięciu sprawy w takim zakresie, w jakim miały znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy i poczynienia ustaleń faktycznych w sprawie. Nie były przedmiotem oceny sądu zeznania odnoszące się do kwestii związanych z prawidłowością wymierzania kar porządkowych, prawidłowością i powodami niewymierzania pracownikom kar porządkowych (kwestia ta została szerzej opisana w dalszej części uzasadnienia). Nie były przedmiotem oceny sądu zeznania w zakresie odnoszącym się do przeprowadzonych kontroli grup konwojowych, treści protokołów kontroli grup konwojowych, jako nie mające istotnego znaczenia dla sprawy. Nie były również przedmiotem oceny sądu zeznania w zakresie archiwizowania dokumentacji prowadzonej u pozwanego, też w zakresie rozbieżności w treści dokumentacji prowadzonej u pozwanego, w tym pomiędzy dokumentacją - plikami rozliczeniowymi a książkami wydania broni i amunicji czy też pomiędzy książką wydania broni i amunicji a książką transportu wartości. Pozwany w kolejnych pismach procesowych odnosił się szczegółowo do różnic pomiędzy tymi dokumentami podnoszonymi przez powódkę. W związku z nieprzełożeniem przez pozwanego dziennych kart zadań,

sąd na użytek sprawy niniejszej mógł dokonywać ustaleń w oparciu o przedstawione przez pozwanego dokumenty, które posłużyły biegłej celem wydania opinii w sprawie i które zdaniem sądu były wystarczające dla poczynienia ustaleń co do wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, przy czym w związku z różnicami pomiędzy książką wydania broni i amunicji a książką transportu wartości, należało przyjąć tu wersję najkorzystniejszą dla powódki przy wyliczenia wysokości tego wynagrodzenia (o czym mowa w dalszej części protokołu).

Sąd zasadniczo dał wiarę zeznaniom powódki (k. 206-207, 1270-1271v -płyta CD), z pewnymi zastrzeżeniami. Sąd uznał za wiarygodne jej zeznania co do nierównego traktowania jej (i dyskryminacji) w zakresie otrzymywania dodatkowego składnika wynagrodzenia wypłacanego z umowy zlecenia, co znajduje potwierdzenie w zestawieniu sporządzonych przez pozwanego (k. 531-531v). Wiarygodne są też zeznania powódki co do elementów wspólnych w wykonywaniu czynności z umowy zlecenia i z umowy o pracę, jej zeznania znajdują częściowo potwierdzenie w zeznaniach świadka Ł. P. (k. 590-591) i świadka J. K. (k. 839v-841), nadto w wykazie łączonych dyżurów przedłożonym przez powódkę (k. 882, 549-550, k.399). Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania zeznań powódki co do szkoleń, które odbywały się u pracodawcy, w szczególności co do nierównego traktowania (i dyskryminacji) w związku z niewysłaniem jej na szkolenie dotyczące obsługi bankomatu (o czym mowa w dalszej części uzasadnienia).

Sąd nie podzielił natomiast zeznań powódki, jakoby doszło do dyskryminacji w zakresie odcięcia jej dostępu do bazy i cofnięcia upoważnienia do wydawania broni (o czym szerzej w dalszej części uzasadnienia).

Odnosnie zeznań A. K. (k.1270v-1271 płyta CD) przesłuchanego w charakterze strony pozwanej, jego zeznania nie miały większego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Jego zeznania dotyczące P. K. dla sprawy były nieistotne. A. K. nie pamiętał szczegółów co do zmiany dokumentacji u pozwanego, nie miał wiedzy co do dokumentacji papierowej, nie dochodziły do niego skargi na S. B. o faworyzowaniu pracowników. Świadek nie decydował o zatrudnieniu pracowników w placówkach. Zeznawał też na okoliczność pisma powódka skierowanego do G. D., w którym skarżyła się na nierówne traktowanie, zlecił nadzór Dyrektorowi R. R..

Świadek S. B. (1) (k. 388v-390v, 919v-921) kierownik w filii (...) zeznawał na okoliczność pracy powódki na podstawie umowy o pracę i na podstawie umowy zlecenia. Świadek zeznał między innymi, iż pracownik wie, kiedy pracuje na umowę zlecenia bo pobiera broń z innej spółki, ale przyznał, że czynności z obu umów mogły zająć na siebie, że jeśli się jakieś czynności zbiegły, to mogło tak być, że powódka wykonywała czynności z obu umów jednego dnia. Świadek przyznał, iż w przypadkach kiedy nie było pana B., to on podejmował decyzje w stosunku do osób z (...) (z umowy zlecenia). Zeznał, że czynności pracowników mogły się zbiegać kiedy byli w trasie, to mogło się pokrywać, to się pokrywało. Jeśli powódka jechała za zlecenie to ochraniała, mogła też zbierać wartości, to samo robiła gdy była zatrudniona na etacie. Przyznał, że umundurowanie było jednolite. Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania zeznań świadka w tym zakresie, zeznania świadka w tym zakresie pokrywają się w pewnym zakresie z zeznaniami powódki, w tym co do tego, iż na podstawie umowy zlecenia wykonywała w zasadzie te same czynności.

Sąd nie znalazł też podstaw do zakwestionowania zeznań świadka co do płacenia dodatku za nadgodziny, które to nadgodziny jak zeznał świadek wynikały z pewnych przekroczeń dotyczących zaplanowanego czasu pracy, znajduje to bowiem potwierdzenie w przedłożonej przez pozwanego dokumentacji i opinii biegłej.

Również sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania zeznań świadka, iż nie przydzielano pracownikom premii, nagród. Podnieść należy, iż czym innym są premie (regulaminowe, uznaniowe), które u pracodawcy nie były przyznawana, a czym innym jest – będąca przedmiotem rozważań sądu w sprawie niniejszej - dodatkowa kwota wypłacana zleceniobiorcom tzw. zwiększenie rachunku za dyspozycyjność lub zaangażowanie.

Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania zeznań świadka co do powodu dla którego powódka nie miała dostępu do bazy i cofnięcia upoważnienia do wydawania broni. Na tę okoliczność świadek złożył szczegółowe zeznania.

Świadek zeznawał również na okoliczność funkcjonujących u pracodawcy dziennych kart zadań (tzw”trasówek”), świadek zeznał, że dane z dziennych kart pracy były wpisywane do ewidencji czasu pracy, że powinny się znajdować w archiwizacji w biurze, w kolejnych zeznaniach podał, iżienne karty zadań są niszczone po jakimś czasie. Przy czym

podnieść należy, iż kwestia archiwizowania dokumentacji prowadzonej u pozwanego, nie była przedmiotem oceny sądu, Sąd przy rozpoznawaniu sprawy bazował na dokumentach udostępnionych przez pozwanego.

Zeznania świadka odnoszące się do prawidłowości wymierzania kar porządkowych pracownikom, co do przeprowadzanych kontroli i sporządzanych protokołów kontroli, kwestii dotyczących ukarania innego pracownika - J. K., nie miały znaczenia dla sprawy.

Wątpliwości w świetle zeznań świadka i pozostałego materiału dowodowego dotyczą tego, kto przyznawał ten dodatek z umowy zlecenia. Świadek S. B. (1) podał, że decyzję podejmował koordynator zespołu czyli S. B. (2). Pozwany w piśmie z dnia 13.12.2019 r. również wskazał, iż o dodatku do kwot wypłacanych zleceniobiorcom z tytułu umowy zlecenia decydowała osoba zatrudniona na stanowisku Koordynatora, tj. S. B. (4). Natomiast powódka i świadek A. R., wskazywali, iż decydował o tym S. B. (1). Sam S. B. (2) w zeznaniach odnosząc się Agencji Pracy (...) podał, że była zróżnicowana stawka kwotowa wynikająca z zaangażowania pracowników, lecz on o tym nie decydował, jednocześnie świadek zeznał, iż „wszystko jest za zgodą pan kierownika”. Materiał dowodowy w sprawie – wobec nie dających się wyjaśnić rozbieżności w tym zakresie - nie daje podstaw sądowi do jednoznacznego wskazania, kto decydował o przyznawaniu tego dodatku i jego wysokości. Można jedynie domniemywać, iż S. B. (2) nie podejmował w tym zakresie samodzielnie decyzji, lecz wpływ na przyznanie i wysokość tego dodatku miał pozwany pracodawca. Przy czym końcowo wskazać należy, iż rozbieżności te nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, w związku z tym, iż sąd przyjął, iż czas pracy przepracowany przez powódkę w ramach umowy zlecenia w istocie stanowił realizację łączącego ją stosunku pracy ze Spółką (...).

P. K. (k. 390v-391v, 916v – 919) zeznawał na okoliczność pracy u pozwanego. Aczkolwiek zeznania świadka dotyczyły wcześniejszego okresu (świadek pracował do lutego 2014 roku), to jednak część jego zeznań ma istotne znaczenie z punktu widzenia pewnego mechanizmu funkcjonującego u pozwanego tj. praktyki podpisywania z pracownikami, w tym z powódką, umów zlecenia w celu obniżenia kosztów pracy, która to praktyka zdaniem sądu miała miejsce w dalszym ciągu, już po odejściu świadka z pracy. Świadek zeznał między innymi, iż miał równolegle umowę zlecenia, taka była praktyka, równolegle podpisywało się umowę o pracę i umowę zlecenia. Gdy był kierownikiem zakładu konwojowego, powódka była jego podwładną. Powódka podpisała umowę zlecenia tak jak każdy, taka była praktyka, podpisywało się obie umowy i nikogo to nie dziwiło. Umowa zlecenia była podpisana w celu obniżenia kosztów pracy. Czas pracy powódki jako pracownika na podstawie umowy o pracę ustalał kierownik, czyli wówczas świadek, tworzył w tym celu grafik. Powinien być oddzielny grafik jeśli chodzi o czas pracy z umowy zlecenia. Czynności z umowy o pracę i umowy zlecenie nie różniły się. Broń, w zależności od tego czy czynności wykonywane z umowy o pracę czy umowy zlecenia to broń była pobierana z konkretnego magazynu. Osoby pracujące na zlecenie musiały pracować pod nadzorem. Było jasne dla ludzi, że umowa o pracę i umowa zlecenie jest całością. Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania wiarygodności tych zeznań świadka.

A zatem z zeznań świadka wynika mechanizm zatrudnienia u pozwanego w okresie pracy świadka jako Kierownika, a który to mechanizm zdaniem sądu utrzymywał się nadal już po odejściu świadka z pracy, co wynika z zeznań powódki i częściowo z zeznań świadków (o czym przy analizie zeznań świadków). W okresie z pozwu - 2015 – 2016 rok była nadal praktyka podpisywania (przedłużania) umów zlecenia funkcjonujących równolegle z umową o pracę, tak samo nadal tożsame były czynności z obu umów (umowy o pracę i zlecenie), jedynie broń pobierano z różnych magazynów. Nawet tak samo wyglądała kwestia ustalania czasu pracy powódki jako pracownika - na podstawie umowy o pracę ustalał kierownik, tworzył w tym celu grafik, zaś był oddzielny grafik jeśli chodzi o czas pracy z umowy zlecenia. Tak samo nadal osoby pracujące na zlecenie musiały pracować pod nadzorem.

Zeznania świadka miały również znaczenie w zakresie, w jakim przedstawiał stosunek przełożonych do kobiet pracujących w ochronie. Jak wynika z zeznań świadka P. K., był źle widziany udział kobiet w grupach konwojowych, było to bardzo rzadką praktyką i rodziło komentarze zdziwienia u przełożonych (k. 391v). To zdaniem sądu potwierdza zeznania powódki w zakresie dyskryminacji jej z uwagi na płeć z zakresie przyjętym przez sąd.

Co do rozliczenia płac w (...) i (...) świadek zeznał, że były połączone ze sobą arkuszem kalkulacyjnym, w który wpisywana była wysokość wynagrodzenia, dodatku, a system to przeliczał. Przy czym ponieważ arkusz kalkulacyjny wyglądał inaczej w czasie gdy świadek pracował, nie miały znaczenia dla sprawy zeznania świadka na temat prawidłowości dokumentacji prowadzonej u pozwanego. Pozwany wyjaśnił, że pliki rozliczeniowe w czasie kiedy kierownikiem był P. K. wyglądały inaczej, zawierały mniej danych. Tak samo nie były przedmiotem oceny sądu zeznania świadka dotyczące archiwizacji dokumentacji prowadzonej u pozwanego.

Świadek A. R. (k. 391v-393) pracował u pozwanego do 1 października 2015 r. Zeznania świadka miały głównie znaczenie dla ustalenia czynności wykonywanych przez osobę pracującą na zlecenie. Zeznał między innymi, iż czynności z umowy o pracę i umowy zlecenia nie różniły się, tylko broń pobierana była z innej szafy. Jednego dnia pracowało się na umowę o pracę a innego na zlecenia, przy czym miał sytuacje, że musiał zjechać i zostawić jedną broń i wziąć broń na drugą firmę, o czym dowiadywał się w ciągu. Kierownik wydawał polecenia pracownikom z umowy o pracę i zlecenie. Świadek zeznał również na okoliczność otrzymywania w 2015 roku „dodatkowej kwoty” wypłacanej zleceniobiorcom, on sam dostał 2 lub 3 razy tę kwotę, była przelana ze zleceniem, od powódki wie, że nie dostała.

Zatem zeznania świadka potwierdzają zeznania powódki, iż czynności wykonywane z umowy zlecenia i z umowy o pracę były tożsame, jak też co do sytuacji wykonywania tego samego dnia czynności z umowy o pracę i z umowy zlecenia. Również zeznania świadka potwierdzają, że u pozwanego była praktyka, że osoba na umowę o pracę podpisywała umowę zlecenia. Jak zeznał świadek, gdy podpisywał umowę o pracę, jednocześnie podpisał umowę zlecenia, taki był warunek. Świadek zeznał też, iż miał jednego przełożonego, wszystkim zarządzał Kierownik S. B. (1), Kierownik wydawał polecenia pracownikom z umowy o pracę i zlecenia. Umowa zlecenia była po to, aby godziny przepracowane ponad normę były płacone z drugiej umowy. Z jego zeznań wynika, że osoby z umowy zlecenia pracowały pod nadzorem.

Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania tych zeznań świadka, pozostają w pewnym zakresie w zgodzie z zeznaniami pozwanej, z zeznaniami świadka

S. B. (2) (k. 393-393v, 842-844) od 2012 roku był koordynatorem w (...). Zeznał między innymi, iż umowy zlecenia były z agencją pracy tymczasowej, co pół roku były przedłużane z różnymi agencjami. Czas pracy wyznaczał grafik, kierownik B. robił grafik na umowę o pracę, świadek wypełnił go kiedy były luki- uzupełniał pracownikami na zlecenie. Zeznawał też na okoliczność prowadzenia dokumentacji – książka transportu wartości w formie elektronicznej od 2016 roku. Świadek zeznał że gdy powódka przestała pracować na umowę zlecenie, to cofnięto jej upoważnienie do wydawania i przyjmowania broni. Świadek też opisał sposób rozliczenia czasu pracy powódki z umowy zlecenia, zeznał też na okoliczność robienia grafiku dla pracowników na zlecenie. Zdaniem sądu brak podstaw do kwestionowania wiarygodności tych zeznań świadka.

Nie były przedmiotem rozważań sądu zeznania świadka co do kontroli wpisanych do (...) ani co do prawidłowości wymierzania kar porządkowych.

Wątpliwości w związku z zeznaniami świadka rysują się w kwestii tego, kto decydował o przyznawaniu dodatku z umowy zlecenia i jaki był w tym udział świadka, którą to kwestię omówiono już powyżej przy analizie zeznań świadka S. B. (1).

R. R. (k. 584v – 590) - dyrektor operacyjny w spółce (...) zeznał między innymi na okoliczność pracy powódki, co do wykonywanych czynności z umowy o pracę i zlecenie, przeprowadzanych szkoleń i wymierzania kar. Świadek złożył obszerne zeznania, które były przedmiotem rozważań sądu w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy.

Brak podstaw do kwestionowania zeznań świadka co do tego, iż gdy z umowy o pracę wyjazdy się przedłużały, było to wykazywane jako godziny nadliczbowe i płacone, pozostaje to w zgodzie z treścią opinii biegłej.

Sąd nie podzielił natomiast zeznań świadka co do zależności pomiędzy umową o pracę o umową zlecenia. Nawet jeśli nie było formalnego obowiązku zawierania umowy zlecenia z (...) w związku z podpisywaniem umowy o pracę, to

jednak zdaniem sądu zeznania choćby świadka P. K. wskazują na niepisaną, praktykę przyjmowaną u pracodawcy, iż osoba na umowę o pracę podpisywała umowę zlecenia.

Brak podstaw do kwestionowania zeznań świadka co do odrębnych magazynów broni i posiadania odrębnych legitymacji, co do sposobu sporządzania grafików z obu umów (umowy zlecenia i umowy o pracę). Świadek odniósł się też do kwestii premii, iż pozwana spółka nie wypłacała premii, co pozostaje w zgodzie z dokumentacją, bo premii sensu stricto u pozwanego nie były.

Odnosząc się do dodatkowych kwot wypłacanych z tytułu umowy zlecenia, z zeznań świadka wynika, iż były związane z tym jak ktoś był dyspozycyjny i jak się angażował w wykonywanie tych czynności i te kwoty mogły się różnić u poszczególnych osób. Zdaniem sądu zeznania świadka w żaden sposób nie tłumaczą jednak, dlaczego za rok 2015 powódka nie otrzymała tej dodatkowej kwoty. Jak zeznał świadek, nie wie dlaczego powódka tylko dwa razy dostała te dodatki w latach 2015-2016.

Zeznania świadka na okoliczność prawidłowości stosowania kar porządkowych, nie były przedmiotem rozważań sądu. Nieistotne dla sprawy były zeznania świadka co do przeprowadzanych kontroli przez pana W..

Świadek opisał szczegółowo dlaczego powódka straciła upoważnienie do wydawania broni. Z zeznań świadka wynika, iż powódka straciła możliwość wydawania broni w okresie wypowiedzenia, ponieważ wszyscy pracownicy czy zleceniobiorcy są upoważnieni do posiadania broni w trakcie służby, natomiast kilka osób jest wyznaczonych do wydawania oraz przyjmowania tej broni. W momencie kiedy powódka złożyła wypowiedzenie, zostało jej to upoważnienie cofnięte, nadal mogła tą broń posiadać do realizacji zadań, ale nie mogła wydawać jej ani jej przyjmować. Cofnięcie upoważnienia do wydawania i przyjmowania broni to jest dyktowane względami bezpieczeństwa. Brak podstaw do kwestionowania zeznań świadka.

Świadek wypowiedział się też co do dziennych kart zadań „trasówek”, co do K. transportu wartości, prowadzonej w formie elektronicznej. Przy czym jak już wspomniano, nie były przedmiotem badania sądu kwestie związane z prawidłowością archiwizowania dokumentacji u pozwanego.

Omówienia wymagają zeznania świadka R. R., w których podał, iż osoba jadąca z (...) nie mogła odbierać gotówki, bo nie miała tego w zakresie czynności w umowie zlecenia (k. 587v-588). Świadek zeznał między innymi, cyt: „Osoba jadąca z (...) nie mogła odbierać gotówki, bo nie miała tego w zakresie czynności w umowie zlecenia. Każdy podpisywał zakres obowiązków i czynności, i nie powinna mieć miejsca sytuacja, że osoba zatrudniona na podstawie umowy zlecenia odbierała gotówkę. W praktyce słyszałem, że miały miejsce takie sytuacje, że pracownicy się wymieniali funkcjami (...). Kierownik mógł zaplanować osoby do odbierania gotówki, a gdy koordynator uzupełniał skład konwojowy zleceniobiorcami, to oni nie mogli pobierać gotówki, ale jak zeznałem takie sytuacje miały miejsce. Jeżeli jest jeden pracownik z (...), a drugi z (...), to gotówkę pobiera pracownik z (...). Tak było też w 2015 i 2016 roku”(k. 587v-588). Odnosząc się do treści tych zeznań w świetle zeznań innych świadków (Ł. P., S. B. (1), którzy podali, że pracownik z umowy zlecenia może też pobierać gotówkę), podnieść należy, iż sprzeczność ta jest zdaniem sądu pozorna i znajduje swoje wytłumaczenie. Po pierwsze, fakt, że osoba pracująca na umowę zlecenia, w praktyce pobierała gotówkę, jest zdaniem sądu udowodnione, bowiem wynika z zeznań powódki i z zeznań świadków. Natomiast jedną kwestią jest to, czy w świetle treści umowy zlecenia zleceniobiorca był upoważniony do odbioru gotówki, a drugą zaś kwestią jest, jak sprawa ta wyglądała w rzeczywistości, w praktyce. W treści umów zlecenia zawartych z agencjami pracy tymczasowej brak jest wprost zapisu mówiącego, że zleceniobiorca może pobierać gotówkę. W umowach zlecenia ogólnie sprecyzowano czynności zleceniobiorcy - „zabezpieczenie transportu chronionego, prowadzenie dokumentacji tras konwojowych”, z tak sprecyzowanego zakresu czynności nie wynika wprost uprawnienie do pobierania gotówki. Nie jest zatem nieprawdziwe stwierdzenie świadka R. R., że osoba jadąca z (...) nie mogła odbierać gotówki, bo nie miała tego w zakresie czynności w umowie zlecenia. Analiza zeznań świadka wskazuje jednoznacznie, że świadek odnosi się w swych zeznaniach do treści umowy zlecenia. Zaś umowy zlecenia nie zawierały zapisu, że zleceniobiorca może pobierać gotówkę. Przy czym w dalszej części swych zeznań świadek R. R. podaje, iż słyszał, że sytuacje takie miały miejsce. Zaś okoliczność, że miało miejsce pobieranie gotówki przez zleceniobiorców wynika z

zeznań innych świadków w tym Ł. P., S. B. (1), analiza zeznań tych świadków wskazuje, że świadkowie nie odnosili się do zapisów z umowy zlecenia, jak to robi świadek R. R., lecz ich zeznania wskazują na to, jak w praktyce wygląda ta kwestia u pozwanego. Zresztą potwierdzeniem powyższego są zeznania świadka P. K.. Świadek P. K. odniósł się do treści zapisów umowy zlecenia, przedstawionych świadkowi na rozprawie - „prowadzenie dokumentacji tras konwojowych” co oznacza według świadka, że jedynym zadaniem w czasie konwoju jest prowadzenie dokumentacji trasy konwojowej, czyli osoba ani nie prowadzi pojazdu, ani nie wykonuje czynności ochrony wartości pieniężnych, ani przenoszenia wartości pieniężnych. P. K. opisał mechanizm dotyczący pobierania gotówki przez osobę pracującą na zlecenie, zeznał między innymi, że osoba pracująca na zlecenie nie mogła pobierać gotówki, gotówkę mogła pobierać osoba na umowę o pracę, a nie pracownik zlecienny, bo nie jest pracownikiem.

Sąd nie znalazł też podstaw do zakwestionowania zeznań świadka R. W. (k. 1002-1002v). Świadek zeznał na okoliczność przeprowadzania kontroli przestrzegania przepisów wewnętrznych przez grupy konwojowe, opisał kontrolę kiedy to stwierdził nieprawidłowość w postaci braku u powódki hełmu. Przy czym przedmiotem rozważań sądu przy rozstrzygnięciu sprawy nie była prawidłowość wymierzania przez pracodawcę kar porządkowych.

Świadek Ł. P. (k. 590-591) pracował wraz z powódką przez okres 3 miesiące w roku 2016. Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania jego zeznań, jego zeznania miały znaczenia głównie co do tego jakie czynności wykonywał z umowy zlecenia i z umowy o pracę. Zeznania świadka potwierdzają fakt wykonywania tych samych czynności w oparciu o umowę i pracę i o umowę zlecenia. Potwierdzają też, że przełożonym na obie firmy, czyli z umowy o pracę i umowy zlecenia był S. B. (1).

Świadek zeznał też na okoliczność ukarania go pisemnym upomnieniem, lecz nie było to przedmiotem badania sądu. Okoliczność, iż świadek dobrowolnie podpisał umowę zlecenia, nie podważa przyjętej u pozwanego praktyki równoległego podpisywania umowy zlecenia, zresztą okoliczność, iż świadek miał podpisane obie umowy, potwierdza zdaniem sądu tę zasadę.

Zeznania świadka J. K. (k. 840-841) miały znaczenia głównie co do czynności wykonywanych z umowy zlecenia i z umowy o pracę. Z zeznań jego wynika, że w zasadzie te same czynności wykonuje się w oparciu o umowę i pracę i o umowę zlecenia. Jak zeznał świadek, gdy pracował na umowę zlecenia, dostawał polecenia od pana B., pana (...) i pana B.. Zatem zeznania świadka potwierdzają, iż osoby na umowie zlecenie podlegały także przełożonemu S. B. (1). Czyli choć formalnie z umowy zlecenia był wyznaczony koordynator S. B., to osoby na zlecenie podlegały też poleceniom S. B. (1) (przełożonego w umowy o pracę), a także poleceniom M. S. (koordynatora z umowy o pracę).

Natomiast sąd odmówił wiary zeznaniom świadka, że nie miał przypadku zamiany, chodzi o wykonywanie danego dnia pracy z umowy o pracę i umowy zlecenia. Powódka w piśmie na k.882 akt sprawy wykazała, iż świadek w dwóch dniach miał dyżury wymienne, tj. dnia 10.03.2015 r. i 8.01.2016 r. Zdaniem sądu biorąc pod uwagi długi upływ czasu od tych zdarzeń (ponad 3 lata i ponad 2 lata) do dnia składania zeznań, świadek mógł już po prostu nie pamiętać tych dni.

Zeznania świadka dotyczące otrzymania przez świadka ustnej nagany nie były przedmiotem badania sądu.

Biegła A. D. sporządziła w sprawie trzy opinie, w tym dwie uzupełniające, opierając się na różnych założeniach. Biegła A. D. jest biegłym z wieloletnim doświadczeniem, posiada rozległą wiedzę w zakresie objętym opiniowaniem (co do opinii biegłej, która była przedmiotem ustaleń faktycznych w sprawie mowa w dalszej części uzasadnienia).

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo w zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasługiwało zdaniem sądu co do zasady, na uwzględnienie.

W pierwszym rzędzie sąd rozważał kwestię umów zlecenia zawieranych przez powódkę z podmiotami wskazanymi w treści uzasadnienia. Stosownie do art. 22 § 1 Kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie

wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Zgodnie z art. 734 § 1 Kodeksu Cywilnego przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.

Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 2 grudnia 1975 r. (I PRN 42/75) zakwalifikowaniu umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę nie stoi na przeszkodzie nazwa umowy, określająca ją jako umowę cywilnoprawną. Niezbędnym warunkiem zakwalifikowania umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy

o pracę mają charakter przeważający. Do tych cech należy przede wszystkim podporządkowanie pracownika, obowiązek osobistego świadczenia pracy oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy. (wyrok z 14 kwietnia 2001 r., I PKN 256/00; wyrok z 6 października 1998 r., I PKN 389/98). Sąd Najwyższy wypowiedział się również, iż stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, w miejscu i czasie przez niego wskazanym, a ponadto odpłatnością pracy. Podporządkowanie pracownika pracodawcy jest elementem odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych (tak m.in. SN w wyroku z 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97 oraz w wyroku SN z dnia 15 października 1999 r. I PKN 307/99).

Rozważając powyższe na gruncie prawa niniejszej sprawy, podnieść należy, iż taki element podporządkowania był realizowany w sprawie niniejszej. Wskazują na nie tylko zeznania powódki, ale i zeznania świadków, z których wynika, iż nawet wykonując czynności z umowy zlecenia zleceniobiorcy wykonywali polecenia pracodawcy, podlegali poleceniom pracodawcy (przełożonego S. B. (1), który wydawał również polecenia pracownikom zatrudnionym na umowę zlecenie) co opisano przy analizie zeznań świadków).

Zebrany materiał dowodowy wskazuje zdaniem sądu na to, iż umowy zlecenia służyły rozliczaniu wynagrodzenia za pracę, które było uzyskiwane w ramach stosunku pracy. Zgodnie z art. 22 § 1² Kodeksu pracy nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Zdaniem sądu do takiej sytuacji doszło w sprawie niniejszej. Wskazać należy, że były sytuacje gdy powódka jednego dnia wykonywała pracę w oparciu o umowę o pracę i w oparciu o umowę zlecenia, dotyczyło to też innych pracowników (o czym mowa w uzasadnieniu powyżej). Zebrany materiał daje podstawy do twierdzenia, iż umowy zlecenia funkcjonowały więc w zasadzie równolegle z umową o pracę i na ich podstawie były przez powódkę wykonywane tożsame czynności, co również opisano powyżej w treści uzasadnienia. Zatem umowy zlecenia zawarte przez powódkę nie miały na celu wykonania określonych zadań, lecz w istocie stanowiły podstawę do unikania konsekwencji pracy powódki w godzinach nadliczbowych. Zawarcie umowy zlecenia zdaniem sądu było jedynie pozorne, podczas gdy w rzeczywistości pozostała ona literalnym zapisem. Umowy zlecenia służyły rozliczaniu wynagrodzenia za pracę uzyskiwanego w ramach stosunku pracy. Zatem zdaniem sądu czas pracy przepracowany przez powódkę w ramach umowy zlecenia w istocie stanowił realizację łączącego ją stosunku pracy ze Spółką (...).

Sąd w sprawie niniejszej podziela pogląd wyrażony w uzasadnieniu wyroku SN z dnia 5 listopada 2013 r. (II PK 50/13), w myśl którego, zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, praca, o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1.04.2014 (I PK 241/13) wskazał, że umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana. W takim wypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Odnosi się to do sytuacji, gdy praca jest de facto wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą, przez niego oceniana co do ilości i sumowana, zaś podmiot ten stale pełni funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tę samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że

praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy (zob. też wyrok SN z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 241/13). Tym samym wynagrodzenie wypłacone z umowy zlecenia nie powinno być zaliczane na poczet wynagrodzenia należnego za godziny nadliczbowe.

Mając powyższe na uwadze, sąd w sprawie niniejszej nie dokonywał oceny prawnej umów zlecenia zawartych w kontekście ich ważności

i przyjął, że wszystkie czynności w okresie zatrudnienia powódka realizowała rzecz pozwanego (...) Sp. Z.o.o. w W., co spowodowało wykonywanie przez nią pracy poza normami czasu pracy.

Zgodnie z art. 151¹ § 1 KP za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy; w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Zgodnie z art. 151¹ § 2 KP dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia – za pracę wykonywaną w porze nocnej oraz z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy i 50 % - z tytułu przekroczenia normy dobowej poza porą nocną.

Wynagrodzenie za nadgodziny z umów zleceń zostało obliczone przez biegłą z zakresu księgowości i rachunkowości A. D. w pierwszej opinii z dnia 4.07.2019 r. na kwotę 21.836,69 złotych. Podnieść należy, iż w pierwszej opinii biegłej z 4.07.2019 r. biegła dokonała obliczeń w oparciu o Książkę (...) Wartości, co wynikało z tego, iż biegłej nie przesłano wraz z aktami ksiązek (...). Wobec tego i w związku z zastrzeżeniami powódki do opinii, dopuszczono dowód z uzupełniającej opinii biegłego, zlecając biegłej wydanie opinii w oparciu o zapisy zawarte w Książkach (...). Przy czym w oparciu o Książki (...), wynagrodzenie za nadgodziny z umów zleceń zostało wyliczone przez biegłą w opinii uzupełniającej z 29.08.2019 r. na kwotę niższą, tj. na kwotę 21.817,75 złotych, co wynikało z korekty dotyczącej ilości godzin pracy w dniach: 8.04.2015 r. i 3.06.2016 r. (co też biegła szerzej wyjaśniła w opinii uzupełniającej z dnia 16.10.2019 r.). Jednakże w tym zakresie należało zdaniem sądu przyjąć na korzyść pozwanej wynagrodzenie wyższe - wyliczone w opinii głównej, sąd podzielił stanowisko biegłej, iż w tych dwóch dniach przyjmując założenie, że powódka tak jak w dniach pracy dla Spółki (...)z.o.o pracowała również po zdaniu broni w firmie (...) .o.o., to wyliczenia dokonane w opinii zasadniczej z dnia 4.07.2019 r. będą odpowiadać rzeczywistej ilości godzin pracy, a tym samym wyliczonemu wynagrodzeniu za nadgodziny.

Podkreślić należy, iż w drugiej opinii uzupełniającej (k. 1158-170) biegła szczegółowo wyjaśniła dlatego nie są zasadne zastrzeżenia powódki do treści opinii wskazane w piśmie z 26.09.2019 r. i sąd w pełni podziela stanowisko biegłej w tym zakresie. Biegła szeroko odniosła się do zastrzeżeń powódki, podając między innymi, iż każda godzina pracy wykonywana w dzień ujęty w ewidencji jako dzień wolny od pracy winna być liczona jako 100 %. Powódka u pozwanego wypracowywała miesięczne normy czasu pracy, czyli każda godzina przepracowana na podstawie umowy zlecenia była pracą w godzinach nadliczbowych. Biegła w opinii liczyła wynagrodzenie zgodnie z zapisem w dokumencie „Informacja o warunkach zatrudnienia”, w którym zapisano że dla powódki dobową normą czasu pracy wynosi 8

godzin w podstawowym systemie czasu pracy do 24 godzin w równoważnym systemie czasu pracy (art. 135 k.p.), tygodniowa przeciętnie 40 godzin. W opinii wynagrodzenie za nadgodziny liczone zgodnie z tym zapisem, powódka w dniach pracy na podstawie umowy zlecenia pracowała w podstawowym systemie czasu pracy, czyli dobową normą czasu pracy w tych dniach wynosiła 8 godzin. Liczone za pierwsze 8 godzin pracy oprócz wynagrodzenia normalnego, dodatek w wysokości 100% z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, a powyżej 8 godzin dodatek w wysokości 50 % z tytułu przekroczenia normy dobowej, dopiero w przypadku przekroczenia normy dobowej w porze nocnej występuje również dodatek w wysokości 100 %. Dobowa norma co prawda była przekroczona w dniu wolnym od pracy, ale to nie był dzień wolny udzielony pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, za który przysługuje dodatek w wysokości 100 % zgodnie z zapisem art. 151(1)par. 1 k.p. Dodatek za każdą godzinę pracy na podstawie umowy zlecenia wynosiłby 100 % tylko w przypadku gdyby dobową normą czasu pracy dla powódki wynosiła nie mniej jak 19 godzin, czyli więcej niż wyniosła największa ilość godzin pracy na podstawie umowy zlecenia. Dlatego ostatecznie sąd nie uwzględnił przy dokonywaniu ustaleń faktycznych wyliczeń dokonanych w drugiej opinii uzupełniającej dokonanych na wniosek powódki w zakresie wynagrodzenia liczonego jako 100 %, biegła tych wyliczeń dokonała hipotetycznie, w związku z wnioskiem powódki, natomiast sąd stwierdził końcowo, iż brak jest podstaw do przyjęcia takiego wyliczenia w sprawie niniejszej w oparciu o zebrany materiał dowodowy i przyłącza się do stanowiska biegłej, że dodatek za każdą godzinę pracy na podstawie umowy zlecenia wynosiłby 100 % tylko w przypadku gdyby dobową normą czasu pracy dla powódki wynosiła nie mniej jak 19 godzin, czyli więcej niż wyniosła największa ilość godzin pracy na podstawie umowy zlecenia.

Również podkreślić tu należy, iż biegła wypowiedziała się co do twierdzeń powódki o uwzględnienie w wyliczeniu godzin przepracowanych w dni, gdy powódka nie pobierała broni (dyżurów na bazie podczas których pobieranie broni nie musi występować). Biegła wyjaśniła w opinii, iż nie wystąpiły takie dni, szczegółowo uzasadniając swoje stanowisko, które sąd podziela.

Sąd w sprawie niniejszej podziela pogląd wyrażony w wyżej wskazanych wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 r. (II PK 50/13), z dnia 1 kwietnia 2014 r. (I PK 241/13). Przy takim założeniu brak byłoby podstaw aby wynagrodzenie wypłacone pracownikowi zaliczać na poczet wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Jednakże na gruncie sprawy niniejszej sąd nie może wychodzić poza żądanie pozwu, wobec tego, iż powódka w zakresie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe zażądała kwoty 8.840,22 złotych. Zatem kwotę tę 8.840,22 złotych brutto należało zasądzić na jej rzecz w wyroku wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 18.07.2017 r. (dzień następujący po dniu doręczenia odpisu pozwu) do dnia zapłaty.

Wskazać należy, iż sąd nie wyjaśniał w sprawie niniejszej powodów różnic w dokumentacji, tj. pomiędzy Książką(...) a Książką (...). Wartości, wskazanych w piśmie powódki z dnia 16.06.2018 r. Do różnic tych odniósł się pozwany wyjaśniając je w piśmie z dnia 16.07.2018 r. (k. 893 i nast.). Różnice dotyczące innych pracowników nie miały zdaniem sądu znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy niniejszej. Natomiast różnice pomiędzy tymi dokumentacjami w zakresie odnoszącym się do powódki, zostały przez sąd uwzględnione na korzyść powódki, a co powyżej sąd wskazał przy analizie opinii biegłego i prawidłowości wyliczeń biegłego.

Co do powództwa w zakresie naruszenia zasady równego traktowania i dyskryminacji, wniesione powództwo okazało się zasadne w części.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była dyskryminowana ze względu na płeć, czego przykładem były: brak równego z innymi premiovania, brak dostępu do szkoleń, w którym uczestniczyli inni pracownicy, karanie za przewinienia za które inni pracownicy nie ponoszą żadnych konsekwencji, odcięcie jej dostępu do bazy w okresie wypowiedzenia, cofnięcie upoważnienia do wydawania broni.

W rozpoznawanej sprawie istota sporu w tym zakresie sprowadzała się do ustalenia, czy u pozwanego miały miejsce wskazane przez powódkę zdarzenia takie jak brak równego z innymi premiovania, brak dostępu do szkoleń, w którym uczestniczyli inni pracownicy, odcięcie dostępu do bazy w okresie wypowiedzenia, cofnięcie upoważnienia do wydawania broni oraz czy zdarzenia te stanowiły dyskryminację.

Zgodnie z przepisem art. 11³ k.p., 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 doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uznanych za dyskryminujące. W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 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. Nierówne traktowanie polega 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 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 2008/21-22/311). Dyskryminacja jest zatem szczególną postacią nierównego traktowania w zatrudnieniu. Nierówne traktowanie podyktowane innymi względami niż kryteria dyskryminujące może stanowić naruszenie zasady równości praw pracowników, a nie zakazu dyskryminacji.

Odnosząc powyższe rozważania na grunt sprawy niniejszej, Sąd zważył co następuje:

Pozwana podnosiła dyskryminację ze względu na płeć (kryterium płeć) polegającą na braku dostępu do szkoleń, w których uczestniczyli inni pracownicy, podnosząc, iż nie była wysyłana na szkolenie, podkreśliła tu szkolenie z dnia 25.03.2015 r. N. T.. Powódka podała, iż jako jedynej nie wysłano ją na to szkolenie, którego odbycie było uzasadnione z uwagi na charakter pracy.

W odpowiedzi na zarzut powódki, pozwana złożyła pismo z zestawieniem kursów i szkoleń, które odbyły się u pozwanej w okresie 1.01.2015 r. do 31.03.2017 r. i z wykazem list obecności na szkoleniach (k. 41, 365 – 380), oświadczając, iż powódka nie brała udziału na 3 szkoleniach, w piśmie wyszczególniono w jakich szkoleniach (k. 366). Z zestawienia wynika, iż powódka nie brała udziału w szkoleniu w dniu 3.12.2016 r. była wtedy nieobecna w pracy z powodu choroby (kopia zwolnienia lekarskiego k. 381), w kursie dla kierowców we wrześniu 2016 r., w którym to kursie już brała udział oraz w szkoleniu w dniu 25.03.2015 r. - w kursie (...). Uzasadniając nie branie udziału przez powódkę w kursie w dniu 25.03.2015 r. pozwana podała, iż tego dnia zgodnie z zestawieniem czasu pracy powódka miała dzień wolny od pracy.

Z dyskryminacją mamy do czynienia wówczas, gdy przyczyną nierównego traktowania pracowników jest jedno z kryteriów dyskryminacyjnych, na przykład wiek, płeć czy pochodzenie etniczne. To tego, aby można było mówić o dyskryminacji, konieczne jest stwierdzenie, że dany pracownik został gorzej potraktowany z którejś z powyższych przyczyn. W takiej sytuacji ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, pracownik jedynie uprawdopodobnia zaistnienie dyskryminacji, a wtedy to pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminował pracownika.

W związku z tym, że powódka przedstawiła fakty pozwalające domniemywać istnienia dyskryminacji bezpośredniej – nieskierowanie jej do udziału w szkoleniu w dniu 25.03.2015 r. - ciężar dowodu spoczywał na pozwanym, który musiałby udowodnić, że zasada równego traktowania pracowników nie została naruszona. W sprawie niniejszej jednak pozwany zdaniem sądu nie wykazał, że nieobjęcie powódki udziałem w tym konkretnym szkoleniu, było uzasadnione obiektywnymi czynnikami i nie było związane z jakąkolwiek dyskryminacją, w tym ze względu na płeć. Tłumaczenia pozwanego, iż powodem tego, że powódka nie brała udziału w kursie było to, iż tego dnia miała wolne, nie uzasadnia

zdaniem sądu pominięcia powódki w udziale w tym szkoleniu. Powódka odnosząc się do tłumaczenia pozwanego podała, iż uczestnicy kursu mieli tego dnia tak samo wolne tak jak ona (książka zdania i przyjęcia broni i amunicji k. 79-82, poz. 435-442). Zatem nie była to obiektywna przyczyna odsunięcia powódki od udziału w szkoleniu.

W tym zakresie zdaniem sądu pracodawca dopuścił się nierównego traktowania pracownika w zakresie dostępu do szkolenia. Zróżnicowanie sytuacji pracowników nie jest dyskryminacją wówczas, gdy zdecydowały o nim względy obiektywne. Fakty przemawiające za zastosowaniem względów obiektywnych musi udowodnić pracodawca. Natomiast na gruncie sprawy niniejszej fakty takie nie zostały przez pracodawcę udowodnione. Pozwany nie wskazał konkretnej, przekonującej przyczyny pominięcia powódki przy kierowaniu pracowników na szkolenie z dnia 25.03.2015 r. Tym samym w ocenie Sądu pominięcie powódki w zakresie udziału w tym szkoleniu było nieracjonalne i nie znajdujące merytorycznego uzasadnienia, co doprowadziło w efekcie do nierównego traktowania pracownika w zakresie dostępu do szkolenia. Zatem doszło tu do nierównego traktowania pracownika. Sąd przychylił się do twierdzenia powódki iż doszło tu do nierównego traktowania, dyskryminacji, a kryterium dyskryminacji była płeć, bowiem pracownicy będący mężczyznami zostali uwzględnieni w udziale w tym szkoleniu, jedynie powódka nie. Niewysłanie powódki jako jedynej na szkolenie tak istotne z punktu widzenia obsługi technicznej, z całą pewnością było nierównym traktowaniem pracownika, a kryterium dyskryminacji tu była płeć.

Co do charakteru wymienionych w Kodeksie pracy kryteriów dyskryminacyjnych należy przytoczyć pogląd wyrażony w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202) i z dnia 6 kwietnia 2017 r., III PK 100/16, (LEX nr 2331696), w których zauważono, że przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. (podobnie jak art. 11³ k.p.) nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując się określeniem "w szczególności" - wymienia je przykładowo. Prezentowane zatem może być stanowisko, że skoro art. 18^{3a} § 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 r., 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).

Pozwana nadto podnosiła dyskryminację ze względu na płeć (kryterium płeć), podnosząc, iż nie otrzymała tzw. „dodatku” wypłacanego osobom zatrudnionym na umowę zlecenia. Powódka zeznała (k. 206v-207), że była dyskryminowana, kryterium dyskryminacji była płeć, że premiovani byli mężczyźni.

Zacząć należy, od tego, iż jak wynika z akt sprawy, z tytułu umowy o pracę w (...) pracownicy nie otrzymywali premii sensu stricto (uznaniowej ani regulaminowej). Natomiast z tytułu umowy zlecenia z (...) Sp.z.o.o. wypłacano zleceniobiorcom „dodatkową kwotę” w różnej wysokości. Na tą kwotę powołuje się powódka mówiąc, że była nierówno traktowana.

Pozwany odpierając zarzut powódki podał, iż powódka była zatrudniona na takich samych warunkach jak pozostali pracownicy. Pozwany przedstawił zestawienie przyznaných i wypłaconych w roku 2015 i 2016 dodatkowych kwot z tytułu umowy zlecenia, wyjaśniając, że nie są to premie sensu stricto, lecz stanowią dodatkową kwotę wypłacaną zleceniobiorcom z tytułu umów zlecenia łączących ich ze spółką (...) (k. 894, 897).

Z zestawienia wypłaconych dodatkowych składników wynagrodzenia za 2015 rok i 2016 rok (k. 531-531v), wynika, że w 2015 r. powódka nie dostała tej dodatkowej kwoty wypłacanej zleceniobiorcom, choć kwoty te były tego roku przyznane innym pracownikom. Natomiast w roku 2016 r. pozwana nie została pominięta przy przyznawaniu tej dodatkowej kwoty.

Zatem, skoro sąd przyjął, iż czas pracy przepracowany przez powódkę w ramach umów zlecenia w istocie stanowił realizację łączącego ją stosunku pracy ze Spółką (...), przyjąć należy, iż powyższa dodatkowa kwota wypłacana zleceniobiorco był to „dodatkový składnik wynagrodzenia” w ramach umowy łączącej powódkę z ze Spółką (...). S. B.

(1) w zeznaniach wskazał, że ten dodatek był przyznawany za dyspozycję lub zaangażowanie. Z akt sprawy wynika, iż nie było ustalonych formalnych zasad jego przyznawania.

Zatem zdaniem sądu można tu mówić o naruszeniu zasady równości w wynagradzaniu, bowiem w roku 2015 r. powódka nie dostała żadnej tej „dodatkowej kwoty”, a wypłaconej innym osobom. Pozwany nie wykazał, aby powódka nie była dyspozycyjna czy zaangażowana w sposób wykluczający ją od przydzielenia jej tego „dodatku” w roku 2015. Ogólne stwierdzenie w zeznaniach świadka S. B. (1), że dyspozycyjność powódki na zleceniu była minimalna, zdaniem sądu nie przekonują, gdy zważy się, że świadek w żaden sposób nie uzasadnił swego stanowiska, podając iż nie jest w stanie podać godzin. Również pozwany pracodawca odnosząc się do tej kwestii ogólnie wskazał, że dodatki wypłacane były uznaniowo z uwagi na wysoką dyspozycyjność, której nie można było przypisać powódce, lecz w trakcie procesu pozwany nie wykazał w żaden sposób, że kierowano się obiektywnymi powodami nie przyznając tego dodatku powódce w roku 2015.

Przepisy przewidują zakaz niekorzystnego kształtowania 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. Nierówne traktowanie polega 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 niedozwolone kryterium. W sprawie pracodawca dopuścił się nierównego traktowania powódki przy przyznaniu tego dodatkowego składnika wynagrodzenia i nastąpiło to ze względu na „płeć”. Brak podstaw do zakwestionowania twierdzeń powódki, iż została pominięta przy przyznawaniu tego „dodatku” i kryterium pominięcia była płeć. Powódka świadczyła w 2015 roku pracę o takiej samej wartości jak pracownicy, którzy otrzymali „dodatek”. Zaś pozwany nie wykazał, aby kierował się obiektywnymi powodami przy pominięciu powódki przy przyznawaniu tego „dodatkowego składnika wynagrodzenia” w roku 2015.

Zatem zebrany materiał daje zdaniem sądu podstawę do przyjęcia, iż w roku 2015 doszło do nierównego traktowania powódki w dwóch sytuacjach - w zakresie dostępu do szkolenia (o czym mowa powyżej) i w zakresie nieprzyznania jej tzw. „dodatku” (wypłacanego zleceniobiorcom), a kryterium pominięcia była zdaniem sądu płeć. Potwierdzeniem zeznań powódki, iż kryterium była płeć”, są zeznania świadka P. K.. Jak wynika z zeznań świadka P. K., był źle widziany udział kobiet w grupach konwojowych, było to bardzo rzadką praktyką i rodziło komentarze zdziwienia u przełożonych (k. 391v).

Stanowisko, że odszkodowanie z [art. 18^{3d}](#) obejmuje nie tylko szkodę majątkową pracownika, ale jednocześnie stanowi zadośćuczynienie za doznaną przez niego krzywdę, podzielił SN w wyroku z 9.05.2019 r., [III PK 50/18](#), OSNP 2020/5, poz. 424. Powołując się na prawo unijne i liczne orzeczenia TS stwierdził, że skoro to odszkodowanie powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające, to przy ustalaniu jego wysokości należy brać pod uwagę nie tylko okoliczności leżące po stronie pracownika, ale także po stronie pracodawcy. Między innymi należy tu uwzględnić „częstotliwość i okres praktyk dyskryminacyjnych, ich ewentualną kumulację i stopień nasilenia, stopień zawinienia pracodawcy czy ogólnie jego stosunek do osoby dyskryminowanej. Uwzględniając ten wyrok należy przyjąć, że odszkodowanie zasądzone poszkodowanemu pracownikowi z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu musi odpowiadać wysokości poniesionej przez niego szkody i doznanej krzywdy (z tym zastrzeżeniem, że sąd nie może orzekać ponad żądanie pozwu pracownika – [art. 321](#) k.p.c.). Zasadniczą funkcją tego odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej. Tak przyjął SN w tezie 1 wyroku z 22.02.2007 r., [I PK 242/06](#), OSNP 2008/7–8, poz. 98, stwierdzając, że pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym. Także o wyrównaniu szkody majątkowej mowa jest w tezie 2 powołanego wyroku [III PK 43/08](#), stwierdzającej, że jeżeli odszkodowanie za dyskryminację ustalone na podstawie [art. 361 § 2](#) k.c. jest – zgodnie z europejskim prawem pracy – odpowiednio „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”, to z [art. 18^{3d}](#) k.p. nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia. Z tezy tej można także wnosić, że w szczególności w przypadkach bardzo niskich świadczeń, których pracownik był pozbawiony wskutek dyskryminacji, samo zasądzenie z tego tytułu drobnej kwoty może nie spełniać należycie funkcji omawianego odszkodowania. Sąd może zasądzić wówczas

odszkodowanie przewyższające szkodę majątkową, w szczególności w razie znacznego stopnia winy pracodawcy i/lub krzywdy doznanej przez pracownika.

Na gruncie sprawy niniejszej sama szkoda majątkowa jaką poniosła powódka z tytułu naruszenia zasady równego wynagradzania przy przyznawaniu tzw. „dodatku” byłaby niewielka, sąd wyliczył, iż wyniosłaby ona 415,71 złotych (kwota wyliczona przy zsumowaniu wszystkich dodatków przydzielonych 14 pracownikom w roku 2015 jak w piśmie k. 531v - co stanowiło kwotę 5820 złotych i podzieleniu tej kwoty na 14 pracowników, którym przyznano dodatki - to średnia wynosi 415,71 złotych).

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Jeżeli dyskryminacja pracownika nie powoduje szkody majątkowej lub szkoda ta jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, to pracownik ma prawo do odszkodowania (będącego – odpowiednio – tylko zadośćuczynieniem lub częściowo także odszkodowaniem sensu stricto).

Wobec powyższego Sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanego kwotę 3.000 zł jako odszkodowanie za dyskryminację w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty (art. 481 par. 1 i 2 kc w zw. art. 455 kc i art. 300 kp). Kwota ta w ocenie Sądu jest adekwatna do sytuacji, w których nastąpiło naruszenie praw pracowniczych, będzie odpowiadać wysokości poniesionej przez powódkę szkody i doznanej krzywdzie. Kwota ta stanowić będzie powetowanie za doznaną przykrość i odsunięcie jej od uczestnictwa w szkoleniu w dniu 25.03.2015 r. i pominięcie przy przyznawaniu „dodatku składnika wynagrodzenia” w roku 2015. Zasądzona w takiej wysokości kwota będzie naprawieniem szkody i będzie zawierała w sobie element zadośćuczynienia. Sąd przy ustalaniu wysokości odszkodowania uwzględnił też to, że kwota ta powinna działać odstraszająco na pracodawców, którzy chcieliby dopuszczać się lub tolerować takie zachowania w stosunkach pracy. Z uwagi jednak na to, że akt dyskryminacji miał charakter odnoszący się do tych dwóch wyżej wskazanych sytuacji, żadaną przez powódkę kwotę w pozwie Sąd uznał za zbyt wygórowaną. Mając to na uwadze Sąd oddalił powództwo w pozostałej części.

Podnieść tu należy, iż u pracodawcy obowiązywał Zakładowy regulamin Prac, który zawiera Załącznik nr 2 „Równe traktowanie w zatrudnieniu”(k. 1045-1046). Odnosząc się do pisma powódki z 20.12.2016 r. adresowanego do G. D., pozwany wyjaśnił, iż po otrzymaniu pisma powódki przekazano pismo do R. R., który rozpytał ustnie pracowników i przekazał zarządowi informację, że nie widzi podstaw do wszczęcia postępowania wyjaśniającego pod kątem nierównego traktowania powódki bądź dyskryminacji. Przy czym z akt sprawy nie wynika, aby powódka otrzymała od pracodawcy jakąkolwiek informację co do sposobu rozpoznania jej pisma, w którym podniosła zarzut nierównego traktowania.

Brak jest natomiast zdaniem sądu podstaw do uznania, aby doszło do dyskryminacji powódki w zakresie odcięcia jej dostępu do bazy, cofnięcia upoważnienia do wydawania broni.

Powódka podnosiła, iż (k. 206v), że składając wypowiedzenie myślała, że ma 2 tygodnie wypowiedzenia, dlatego złożyła ubrania, myślała, że urlop pokryje okres wypowiedzenia. Według niej pracodawca wiedząc, że musi pracować jeszcze 3 miesiące, wyłączył jej dostęp do całego systemu alarmowego, mimo, że grafik miała tak ustalony, że pracowała w weekendy.

W odpowiedzi na zarzut powódki, pozwany wyjaśnił, że powódka 9.12.2016. złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powódka zdała całe wyposażenie, klucze do zakładu konwojowego pozostawiła z własnej inicjatywy w szafce jednego z pracowników. Pozwany pracodawca wyjaśnił, iż w związku ze złożonym przez powódkę wypowiedzeniem i zwrotem kluczy, potwierdzającym, że powódka nie miała zamiaru świadczyć pracy na rzecz pozwanego, cofnięto jej też upoważnienie do wydawania broni i amunicji, ze względów bezpieczeństwa. Dobrowolna decyzja powódki o oddaniu kluczy do zakładu konwojowego, będąca najprawdopodobniej wynikiem błędnego założenia poczynionego przez powódkę, że nie będzie już wykonywać pracy na rzecz pozwanej, nie może według pozwanej świadczyć o jej dyskryminowaniu (pismo pozwanej k. 42). Okres zatrudnienia powódki spowodował

uznanie, że wypowiedzenie jest trzymiesięczne, powódka powróciła do pracy. Gdy powróciła do pracy, miała dostęp do bazy i pobierała broń z magazynu. Pozwany wyjaśnił, że nie wszyscy pracownicy mają klucz do bazy i nie jest to wyraz dyskryminacji, lecz spowodowane było względami bezpieczeństwa. Powódka miała dostęp do bazy pomimo tego, że inny pracownik posiadał klucze (pismo k. 899). Kwestia ta opisana została również szczegółowo w zeznaniach świadka S. B. (1).

Zdaniem sądu brak jest podstaw do uznania, aby w zakresie dostępu do bazy i cofnięcia upoważnienia do wydawania broni, doszło do nierównego traktowania powódki czy dyskryminowała. Pozwany szczegółowo wyjaśnił tego powody, że było to podyktowane względami bezpieczeństwa.

Brak podstaw także zdaniem sądu do uznania, aby doszło do dyskryminacji powódki mającej polegać na karaniu jej za przewinienia, za które inni pracownicy nie ponoszą konsekwencji.

Pozwana zaprzeczyła, aby powódka była nierówno traktowana, podając, że pracownicy byli równo traktowani jeśli chodzi o przestrzeganie porządku pracy i wymierzanie kar porządkowych (pismo k. 42).

Pozwana załączyła protokoły kontroli k. 217 – 266 na okoliczność udokumentowania, iż inni pracownicy również otrzymywali kary porządkowe.

Sąd orzekający w pełni podzielił zapatrywanie Sądu Najwyższego wskazane w uzasadnieniu wyroku z 10.12.2012 r. I PK 147/12. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy podniósł, iż świetle art. 183a § 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. Dla stosowania sankcji dyscyplinarnych nie ma miejsca w tym katalogu. Pewne wątpliwości może na tym tle budzić treść art. 183b § 1 k.p., w którym określa się skutki naruszenia zakazu dyskryminacji, przy czym wymienione w pkt 1- 3 konsekwencje działania dyskryminującego mają charakter przykładowy („w szczególności”). Wątpliwe pozostaje jednak wyprowadzanie z tej redakcji przepisu wniosku, że możliwe byłoby dyskryminowanie pracownika polegające na stosowaniu wobec niego norm o odpowiedzialności. Sprzeciwia się temu sam katalog przypadków, w których może dojść do dyskryminacji pracownika. Zasadniczo obejmuje on uprawnienia pracownicze, takie jak samo istnienie stosunku pracy, a w jego ramach wynagrodzenie, dostęp do awansów, innych świadczeń związanych z pracą czy szkoleń. Na tym tle negatywnie wyróżniałoby się stosowanie sankcji, które nie stanowią przecież ani uprawnień pracowniczych, ani nie zmierzają do ich realizacji. Stosowanie sankcji stanowi uprawnienie pracodawcy i to zmierzające do zapewnienia wykonywania przez pracowników ich obowiązków. Sąd nie jest uprawniony do badania prawomocności rozstrzygnięcia o karach porządkowych. Oznacza ono, stosownie do art. 365 § 1 k.p.c. związanie wszystkich organów stosujących prawo co do legalności zastosowanych wobec kar porządkowych. Stosowanie kar porządkowych nie stanowi działania, które mogłoby być oceniane przez pryzmat dyskryminacji. Odmiennie stanowisko prowadziłoby do wniosku, że w ramach oceny sposobu zastosowania kary mieści się nie tylko element indywidualny, ale także zbiorowy – konieczność porównania, czy inni pracownicy także naruszali swoje obowiązki i czy w stosunku do nich pracodawca zastosował kary porządkowe. Tego rodzaju praktyka grozi po pierwsze rozszerzeniem do dysfunkcyjnych granic sporów na tle kar porządkowych. Sąd byłby bowiem zmuszony badać zachowania nie tylko ukaranego pracownika, ale także bliżej nieokreślonej grupy innych pracowników. W dalszej kolejności w tak ujętym porównaniu zagubieniu ulega indywidualny charakter zastosowanej względem konkretnego pracownika kary. Zgodnie z art. 111 k.p. przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę rodzaj naruszonych przez pracownika obowiązków, stopień jego winy i dotychczasowy stosunek do pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego, stosowanie kar porządkowych nie może stanowić dyskryminacji pracownika (takie stanowisko Sąd Najwyższy zajął w uzasadnieniu wyroku I PK 147/12).

Sąd orzekający przy rozstrzygnięciu sprawy podzielił stanowisko i zapatrywanie prawne wskazane w wyżej wskazanym uzasadnieniu Sądu Najwyższego. W związku z powyższym stanowiskiem Sądu Najwyższego, sąd orzekający w sprawie przy wydawaniu rozstrzygnięcia nie badał czy pracownicy prawidłowo zostali ukarani, bądź czy prawidłowo nie zastosowano wobec nich kar, dotyczy to zarówno ukarania powódki, jak i innych pracowników, dlatego zeznania powódki jak i zeznania świadków w tym zakresie nie były badane przez sąd przy rozstrzygnięciu sprawy. Dlatego też

nie były też przedmiotem rozpoznania sądu protokoły kontroli z okresu 1.01.2015 r. do 31.03.2017 r. ani różnice w protokołach kontroli wewnętrznej podnoszone przez powódkę.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł kierując się art. 102 k.p.c. nie obciążając powódki tymi kosztami, mimo iż jej żądanie zostało uwzględnione częściowo. Powódka choć pracuje, lecz uzyskuje niewysokie wynagrodzenie, ma na utrzymaniu dziecko. Jej sytuacja materialna przemawia za nieobciążaniem jej kosztami procesu.

W części, w jakiej pozwany przegrał sprawę Sąd, na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. – o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594) nakazał ściągnąć od niego na rzecz Skarbu Państwa nieuiszczone wydatki w postaci wynagrodzenia biegłych. Sąd w wyroku nakazał ściągnąć od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie kwotę 462,96 złotych tytułem części nieuiszczonych wydatków. Przy wyliczeniu tej kwoty przyjęto w jakim zakresie pozwany przegrał sprawę Do wyliczenia tej kwoty przyjęto wydatki na opinię biegłego w łącznej kwocie 1.368,90 złotych, przy uwzględnieniu zakresu w jakim zakresie pozwany przegrał sprawę.

W pozostałej części (obciążającej powódkę) koszty te przejęto na rachunek Skarbu Państwa.

Rozstrzygnięcie dotyczące rygoru natychmiastowej wykonalności, uzasadnia treść art. 477² § 1 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe i w oparciu o zacytowane przepisy Sąd Rejonowy orzekł jak w wyroku.