

Sygn. akt IV P 56/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 października 2018 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marek Wójcik
Ławnicy:	Małgorzata Romańska, Janina Maciuszek
Protokolant:	st. sekr. sądowy Teresa Głód

po rozpoznaniu w dniu 10 października 2018 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko (...) S.A.

o odszkodowanie

I. Zasadza od strony pozwanej (...) S.A. na rzecz powódki M. P. kwotę 1500 zł (jeden tysiąc pięćset złotych) tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania;

II. Oddała powództwo w pozostałym zakresie;

III. Znosi wzajemnie koszty postępowania między stronami.

Sygn. akt IV P 56/18

UZASADNIENIE

wyroku z 22 października 2018 r.

W pozwie z 23 maja 2018 roku przeciwko (...) S.A. w K. M. P. wniosła o:

- zasądzenie odszkodowania 1500 zł za naruszenie zasady równego traktowania w wynagrodzeniu za okres od stycznia 2018 r. do kwietnia 2018 r.,
- dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia zasady równego traktowania poprzez zobowiązanie pozwanego do wyrównania pensji zasadniczej powódki do kwoty 2500 zł, czyli wynagrodzenia jakie otrzymuje B. N..

Na uzasadnienie swoich żądań powódka podała, że otrzymuje niższe wynagrodzenie od innego pracownika strony pozwanej (B. N.), wykonującego identyczną jak ona pracę.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew (k.11-16) wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Pozwana zarzuciła, że otrzymywane przez powódkę wynagrodzenie mieści się w granicach przewidzianych w przepisach płacowych i jest na tym samym poziomie co innych pracowników pełniących takie same obowiązki.

Zdaniem strony pozwanej wynagrodzenie otrzymywane przez B. N. jest wynikiem jej cech osobistych, predyspozycji i kwalifikacji. B. N. legitymuje się formalnym wykształceniem, doświadczeniem zawodowym i niezbędnymi umiejętnościami nie tylko na stanowisku recepcjonisty ale też w laboratorium co jest niezwykle istotne dla pozwanej. W szczególności B. N. jest w stanie zastąpić jedną z dwóch pracownic Laboratorium (...) co jest ważne w okresie urlopów. Obecnie B. N. świadczy pracę w wymiarze 9/10 etatu na recepcji a 1/10 w laboratorium. B. N. posiada również doświadczenie w pracy na stanowisku kierowniczym dzięki czemu jest w stanie w okresie nieobecności kierownika jednostki, zapewnić sprawne funkcjonowanie Starego (...) Zdrojowego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. P. jest zatrudniona w (...) S.A. w K. od 1 maja 2004 r. Powódka posiada wykształcenie wyższe z zakresu obsługi ruchu turystycznego w hotelarstwie i gastronomii. Ukończyła również Wyższą Szkołę (...) oraz liczne kursy i szkolenia z zakresu turystyki oraz zasad higieny przy produkcji żywności.

Początkowo powódka była zatrudniona na stanowisku recepcjonistki. Od 2 lutego 2010 r. powódka została przeniesiona na stanowisko inspektora w Centralnej Rezerwacji. Na zajmowanym stanowisku zajmowała się sprzedażą usług świadczonych przez pozwaną.

Od grudnia 2012 r. powódka zajmowała stanowisko starszej recepcjonistki w Nowym (...) Zdrojowym a od lipca 2017 r. do chwili obecnej w Starym (...) Zdrojowym. Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło od lutego 2016 r. 1600 zł plus dodatek stażowy 20 %.

(akta osobowe)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za okres trzech miesięcy (marzec do maj 2018 r.) wynosiło 2011,18 zł netto i 2791,31 zł brutto.

(zaświadczenie k. 19)

B. N. jest zatrudniona u strony pozwanej od około 30 lat. Jest z zawodu technikiem chemikiem. Od co najmniej 2015 r. zajmuje stanowisko starszego recepcjonisty w Starym (...) Zdrojowym. Wynagrodzenie B. N. wynosiło netto: 2069,46 zł w styczniu 2018 r., 2075,53 zł w lutym 2018 r., 2476,53 zł w marcu 2018 r. i 2479,93 zł w kwietniu 2018 r. Wynagrodzenie to w styczniu i lutym 2018 r. było niższe z uwagi na przebywanie na zasiłku chorobowym. Wynagrodzenie B. N. w miesiącach marzec i kwiecień 2018 r. wynosiło około 3770 zł brutto.

Średnia płaca na stanowisku recepcjonisty u strony pozwanej w roku 2018 wynosiła 2980,27 zł brutto.

(zeznania świadka B. N. k. 189, listy płac k. 201- 207, zaświadczenie k. 195)

Od 1 czerwca 2018 r. B. N. jest zatrudniona na stanowisku starszego recepcjonisty w wymiarze 9/10 etatu oraz specjalisty laboranta w Laboratorium (...) w wymiarze 1/10 etatu.

(porozumienie k. 88)

B. N. w okresie objętym pozewem zajmowała takie samo stanowisko jak powódka, miała taki sam zakres obowiązków i świadczyła pracę takiego samego rodzaju, ilości i jakości. Nie świadczyła w tym czasie pracy w laboratorium.

(wykaz premii k. 155, harmonogramy k. 111, zeznania świadków T. D. k. 196, P. C. k. 196-197, zeznania powódki k. 197- 198)

U strony pozwanej obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który określa, że starszy recepcjonista jest zaszeregowany do IV kategorii płacowej, dla której miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego wynosi 950 – 2300 zł.

(układ k. 59-60)

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie zeznań świadków i powódki oraz w oparciu o zebrane w sprawie dokumenty.

Zeznania świadka A. D. nie miały istotnego znaczenia w sprawie jako dotyczące okoliczności bezspornych (zmiana zakresu obowiązków B. N. od 1 czerwca 2018 r.)

Zeznania świadków T. D. i P. C. zasługują na uwzględnienie. Są przekonujące, obiektywne, szczerze, logiczne i tworzą spójną całość. Świadkowie potwierdzili, że w okresie objętym pozwem powódka i B. N. wykonywały z zasady taką samą pracę co do rodzaju jak i ilości.

Sąd dał również wiarę zeznaniom powódki na okoliczność, że praca świadczona przez nią była co najmniej takiej samej jakości jak praca wykonywana przez B. N. oraz, że posiada co najmniej tak samo dobre kwalifikacje do pracy na stanowisku recepcjonisty jak B. N.. Zeznania powódki w tym zakresie potwierdzają przedłożone przez nią dokumenty: harmonogramy czasu pracy, wykazy premii.

Dokonując ustaleń faktycznych sąd oparł się na dokumentach zgromadzonych w sprawie, których autentyczności i mocy dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała. Dokumenty te pozwoliły na bardziej dogłębną weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności. Treść dokumentów nie budziła między stronami sporu, a ich odmienna ocena dotyczyła skutków prawnych, jakie zdaniem stron z tych dokumentów wynikały.

Należy nadmienić, że powódka już w pozwie (k. 4) wnioskuje o zobowiązanie strony pozwanej do przedłożenia listy płac B. N.. Tak więc wniosek w tym zakresie złożony na ostatniej rozprawie nie mógł być spóźniony.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny, w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia o zasadności roszczeń powódki, nie budzi wątpliwości. Nie ma bowiem sporu co do stanowiska, jakie zajmowała powódka, wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, jak również wysokości wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na takim samym stanowisku. Ostatecznie okoliczności te wynikają z dokumentów przedstawionych przez stronę pozwaną.

W kontekście powyższego wymagało rozważenia, czy twierdzenia powódki o nierównym traktowaniu w zakresie wynagrodzenia i żądania: zasądzenia z tego tytułu stosownego odszkodowania oraz zobowiązania pozwanego do wyrównania płacy zasadniczej były zasadne, czy też w realiach sprawy należało je ocenić jako nieuzasadnione i jako takie oddalić.

Oczywistym jest, że to pracodawca ma wyłączną kompetencję do prowadzenia polityki kadrowej oraz do określania wysokości wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w jego zakładzie. Pracownikom nie przysługują samoistne roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia oparte na tej tylko podstawie, że inni pracownicy zarabiają więcej lub też że dostali oni podwyżki uposażeń. Kształtowanie polityki płacowej jest zasadniczym uprawnieniem pracodawcy i co do zasady sądy nie są uprawnione do ingerowania w wysokość tego wynagrodzenia. Takich roszczeń nie przewidują przepisy prawne regulujące kwestie płacowe pracowników. Wysokość wynagrodzenia indywidualnego pracownika określa art. 78 § 1 kp. Wynagrodzenie to powinno uwzględniać rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, a także ilość i jakość świadczonej pracy.

Przy ocenie wysokości wynagrodzenia danego pracownika należy jednak mieć na uwadze ogólne zasady prawa pracy, pełniące funkcje gwarancyjne. Nie kwestionując bowiem uprawnienia pracodawcy do kształtowania wysokości wynagrodzeń, ta jego decyzja w tej kwestii nie jest całkowicie dowolna i podlega również kontroli właśnie przez pryzmat zasad ogólnych prawa pracy.

Do podstawowych zasad prawa pracy należą zasada równego traktowania (art. 11² kp) oraz zasada niedyskryminacji (art. 11³ kp). Zasady te odnoszą się przede wszystkim do sposobu realizacji stosunku pracy i oznaczają nakaz jednakowego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania tych samych obowiązków. Przy czym należy wyraźnie zaznaczyć, że nie można stawiać znaku równości między tymi w/w zasadami. Dyskryminacja (art. 11³ k.p.) w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11² k.p.) oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w k.p. jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji, nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.

Roszczenie powódki opiera się na twierdzeniach dotyczących naruszeniu zasady równego traktowania, okoliczność tą należy uwzględnić przy ocenie zasadności jej roszczeń.

Stosownie do treści art. 18^{3a} § 1 kp pracownicy powinni być równo traktowani m. in. w zakresie warunków zatrudnienia, bez względu na przykładowo wyliczone w tym przepisie okoliczności. Warunki zatrudnienia zaś obejmują m. in. kwestie związane z wynagrodzeniem i jego wysokością. Bardziej szczegółowe kwestie w tym zakresie zawarte są w art. 18^{3c}. Stosownie do §1 w/w artykułu **pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości**. Kodeks pracy nie definiuje pojęcia „jednakowej pracy”. Określenie to należy rozumieć dosłownie jako pracę identyczną - taką samą lub też pracę „o bardzo podobnym charakterze”, nie zawsze bowiem możliwe będzie zakwalifikowanie dwóch bardzo zbliżonych do siebie, z uwagi na rodzaj wykonywanych czynności, prac jako jednakowych. W 18^{3c} § 3 zdefiniowano natomiast prace „o jednakowej wartości”; są to prace porównywalne ze względu na kwalifikacje zawodowe - teoretyczne i praktyczne oraz doświadczenie zawodowe, wyrażone chociażby stażem pracy w określonym zawodzie albo przy wykonywaniu określonej pracy, a także porównywalne ze względu na odpowiedzialność i wysiłek psychofizyczny. Porównywalność prac o tej samej wartości jest więc oparta na obiektywnych kryteriach. Warunek jednakowego wynagrodzenia dotyczy więc tych przypadków, gdy pracownicy posiadają tę samą cechę istotną, tzn. wykonują tę samą pracę lub pracę tej samej wartości. Wysokość wynagrodzenia pracowników, których praca nie posiada tej samej wartości, może być różnicowana, płaca może się także różnić, co oczywiste, także wtedy, gdy pracownicy wykonują różne obowiązki.

Dopuszczalne jest zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej pracowników ze względu na określone okoliczności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy (orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12.10.1993 r., K 4/93). W uzasadnieniu wyroku z 12.12.2001 r. (I PKN 182/2001) SN stwierdził, że przepis art. 11² kp nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych, a nawet wręcz ją zakłada. Zasada równości praw w stosunkach pracy oznacza, że ich zróżnicowanie nie może być dokonywane na podstawie pewnych negatywnie ocenionych kryteriów, z których główne zostały wymienione w tym przepisie, inne natomiast kryteria, jak np. rodzaj pracy, kwalifikacje, ilość i jakość świadczonej pracy („reguła korzystania z równych praw z tytułu wypełniania takich samych obowiązków”) uznane muszą być za usprawiedliwione i uzasadnione.

Stosownie do wyroku SN z dnia 9.06.2006 r. (III PK 30/06) pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami.

W sprawie nie budzi wątpliwości, że powódka w okresie objętym pozwem zajmowała stanowisko starszego recepcjonisty w Starym (...) Zdrojowym podobnie jak porównywany pracownik B. N.. Obie panie miały taki sam zakres

czynności i w praktyce wykonywały dokładnie taką samą pracę. Stanowiska to obie panie zajmowały przez okres co najmniej kilku lat, były więc pracownikami doświadczonymi, doskonale znającymi zasady wykonywania obowiązków.

Praca ta była wykonywana przez powódkę i B. N. w tej samej ilości i o tej samej jakości, zaś kwalifikacje formalne powódki do jej wykonywania były nawet wyższe. Również zaangażowanie powódki i wysiłek wkładany w wykonywanie obowiązków był na co najmniej takim samym poziomie, co B. N.. Świadczy o tym porównanie wysokości premii. Oznacza to, iż co do zasady wynagrodzenie powódki powinno być ukształtowane na podobnym poziomie jak wynagrodzenie B. N.. Strona pozwana nie wykazała, by w okresie objętym pozwem istniały obiektywne powody różnicowania tych wynagrodzeń. Przeniesienie B. N. częściowo do pracy w laboratorium nastąpiło już po wniesieniu pozwu. Zdaniem sądu wyłącznie potencjalna możliwość B. N. do zastępowania pracowników laboratorium w przypadku ich nieobecności w pracy, nie usprawiedliwia tak dużego zróżnicowania jej wynagrodzenia w stosunku do powódki ale i pozostałych pracowników recepcji.

Ponadto z zeznań świadka P. C. wynika pośrednio, że wysokość wynagrodzenia B. N. wynika z faktu, że zajmowała ona wcześniej stanowisko kierownika Starego (...) Zdrojowego a nie z faktu, że ma dodatkowe kwalifikacje.

Porównując wysokość wynagrodzenia brutto powódki i B. N. za okres marca i kwietnia 2018 r. (styczeń i luty B. N. otrzymywała chorobowe) wynika, że wynagrodzenie B. N. było wyższe o 979 zł (3770 – (...)).

Roszczenia więc powódki odnośnie odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia są usprawiedliwione co do zasady.

Odnośnie wysokości tego odszkodowania sąd przyjął, że wynagrodzenie porównywanego pracownika było wyższe przeciętnie o 979 zł miesięcznie (miesiące styczeń i luty nie są miarodajne gdyż B. N. otrzymywała wynagrodzenie chorobowe). Powódka zatem za okres objęty pozwem otrzymała wynagrodzenie niższe o 3916 zł.

Kwota dochodzona pozwem mieściła się więc w wysokości szkody poniesionej przez powódkę na skutek naruszenia przez pozwaną zasady równego traktowania w wynagradzaniu.

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

Art. 18. § 3 kp stanowi, że: postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Przepis ten daje teoretyczną podstawę dla roszczenia powódki zawartego w punkcie 2 pozwu. Zdaniem sądu wynikające z w/w przepisu uprawnienie sądu do zobowiązania pracodawcy aby wyrównał niższe wynagrodzenie pracownika do wynagrodzenia pracownika porównywanego, może być stosowane jedynie wyjątkowo. To pracodawca prowadzi działalność gospodarczą i ponosi jej ryzyko. Ostatecznie to pracodawca powinien podjąć samodzielnie decyzje w jaki sposób wyrównać wynagrodzenie nierówno traktowanego pracownika. Teoretycznie może się to odbyć także przez obniżenie wyższego wynagrodzenia.

W niniejszej sprawie należało również uwzględnić, że od 1 czerwca 2018 r. zakres obowiązków B. N. uległ pewnej zmianie.

Reasumując sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie dotyczącym zobowiązania strony pozwanej do wyrównania pensji zasadniczej powódki do kwoty 2500 zł.

Koszty postępowania sąd wzajemnie zniósł pomiędzy stronami wobec częściowego uwzględnienia roszczeń powódki.

Z:

- odpis wyroku wraz z uzasadnieniem przesłać pełnom. strony pozwanej, powódce
- kal. 14 dni.