

Sygn. akt IV P 132/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2020 r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marek Wójcik
Ławnicy:	Aneta Krasieńska-Sikoń, Włodzimierz Grucela
Protokolant:	prot. sąd. Ewelina Klimek

po rozpoznaniu w dniu 14 października 2020 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa G. Z.

przeciwko Kopalni (...) spółce z o.o. w K.

odszkodowanie za naruszenie zasad równouprawnienia

I. zasądza strony pozwanej od Kopalni (...) spółki z o.o. w K. na rzecz powoda G. Z. kwotę 7 610 zł (siedem tysięcy sześćset dziesięć złotych) tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 28 sierpnia 2020 r. do dnia zapłaty;

II. zasądza strony pozwanej od Kopalni (...) spółki z o.o. w K. na rzecz powoda G. Z. kwotę 1 350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa prawnego;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2600 zł (dwa tysiące sześćset złotych).

Sygn. akt IV P 132/20

### UZASADNIENIE

wyroku z 28 października 2020 r.

Powód G. Z. w pozwie skierowanym przeciwko Kopalni (...) sp. z o.o. w K., domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 7610 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód podniósł, że od kilku miesięcy otrzymuje on premię znacznie poniżej wykazów sporządzonych przez kierownika. Jak twierdzi G. Z., od lutego 2020 r. kiedy przebywał na zwolnieniu lekarskim, otrzymuje on znacznie zaniżone premie w stosunku do innych pracowników, wykonujących tę samą pracę. Przy czym w lutym 2020 r. nie otrzymał on żadnej premii pomimo, że inni pracownicy w takiej sytuacji otrzymują przynajmniej część nagrody.

W odpowiedzi na pozew, pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Swoje stanowisko argumentując tym, że obowiązujący w spółce regulamin przewiduje pewną uznaniowość w kwestii przyznawania premii pracownikom. Zatem jak podnosi pozwana, wobec zwolnienia lekarskiego, które w ocenie pozwanej było „uchylaniem się” powoda od pracy przy remoncie przygotowującym zakład do sezonu, pozwana uznała, że nie przysługuje mu premia w pełnej wysokości, za okres dochodzony pozwem.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

G. Z. jest zatrudniony u pozwanej Kopalnia (...) sp. z o.o. od 2013 r. początkowo na okres próbny by od 22.11.2013 r. pracować na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy w wymiarze pełnego etatu. Średnie miesięcznie wynagrodzenie powoda wynosiło 3696,67 zł brutto.

(bezsporne)

Powód w okresie od 14.02.2020 r. do 28.02.2020 r. przebywał na zwolnieniu chorobowym.

(bezsporne)

Wysokość premii przyznawanych pracownikom jest uzależniona od wysokości przerobu kruszywa i waha się od 1400 zł do 3000 zł. Premię uznaniową przyznaje pracodawca biorąc pod uwagę wnioski kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych. Przedmiotowa premia obejmuje okres za dany miesiąc. Jeżeli pracownik przepracował cały miesiąc jego nagroda jest podobna dla wszystkich pracowników wykonujących tę samą pracę. W przypadku zwolnienia chorobowego pracownika, premia ulega stosunkowemu obniżeniu (kiedy pracownik jest nieobecny przez połowę miesiąca – przysługuje mu połowa premii).

Dowód: regulamin wynagradzania pracowników (...) sp. z o.o. k. 14-18, zeznania świadka A. B. k. 79v, zeznania świadka J. D. k. 79v, zeznania świadka Z. M. k. 79v-80, zeznania świadka D. W. k. 80, zeznania powoda G. Z. k. 80, częściowo zeznania A. P. k. 80v-81)

G. Z. w okresach remontu przygotowującego zakład przeróbczy do sezonu w 2019 i 2020 r. przebywał na zwolnieniach lekarskich. Okres ten jest bardzo ważny dla zakładu pracy, wiąże się on z ciężką pracą fizyczną, wówczas pracownicy przygotowują zakład do całorocznej pracy i obydwaj się on na przełomie lutego – marca. Prace polegają na uprzątnięciu miejsca pracy z błota, pyłu, miazgi. Wszyscy pracownicy wówczas są podzieleni na dwie, trzy grupy i ręcznie za pomocą łopat, taczek, usuwają zalegające pozostałości. Ilość pracowników podczas tych okresów ma znacznie, bowiem prace te muszą być przeprowadzone jak najszybciej.

Powód w 2019 r. nie był obecny podczas remontu bowiem skręcił kolano w lewej nodze i nosił on ortezę. W 2020 r. natomiast nie pracował w całym remoncie z uwagi na rwę kulszową. Do pracy wrócił 1 marca i dwa tygodnie wykonywał obowiązki przy remoncie. Powód za luty 2020 r. nie otrzymał premii, inni pracownicy za ten okres otrzymali ok. 2000 zł brutto, za marzec 2020 r. otrzymał 100 zł, pozostali pracownicy pracujący razem z powodem za marzec dostali średnio 1000 zł do 1700 zł premii. W kwietniu G. Z. otrzymał 1130 zł brutto premii, pozostali pracownicy średnio ok. 2600 zł brutto premii. W maju 2020 r. powód otrzymał 700 zł brutto premii, pozostali pracownicy natomiast 2140 zł brutto premii. W czerwcu powód uzyskał 1000 zł premii a pozostali pracownicy 2360 zł brutto premii. Natomiast w lipcu 2020 r. powód otrzymał 1500 zł brutto premii a pozostali pracownicy 2610 zł brutto premii. Co do pracy powoda w w/w okresach nie było zastrzeżeń. Powód sumiennie wywiązywał się z swoich obowiązków pracowniczych. Powodem obniżenia premii G. Z. było jego coroczne zwolnienie lekarskie w okresie remontu, który dla zakładu jest najbardziej wrażliwym okresem.

(dowód: zeznania świadka A. B. k. 79v, zeznania świadka J. D. k. 79v, zeznania świadka Z. M. k. 79v-80, zeznania świadka J. R. k. 80, zeznania świadka D. W. k. 80, zeznania powoda G. Z. k. 80, częściowo zeznania A. P. k. 80v-81, pismo k. 47, zestawienie nieobecności k. 49 i k.100+101, protokół kontroli k. 50-62, dokumentacja lekarska k. 71,

zaświadczenie lekarskie k. 102, protokół kontroli wykorzystania zwolnienia lekarskiego k. 104, zestawienie premii k. 105-110)

Co do zasady bezsporny stan faktyczny sąd ustalił na podstawie zebranej w sprawie dokumentacji, a także na podstawie przeprowadzonych dowodów osobowych.

Dokumenty zebrane w sprawie nie budzą wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem, nie były kwestionowane przez strony tak pod kątem ich autentyczności oraz treści i dlatego sąd w całości się na nich oparł dokonując ustaleń w sprawie. Dokumenty te pozwoliły na weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

Zeznania świadków: A. B., J. D., Z. M., J. R. oraz D. W. sąd uznał za wiarygodne w całości. Świadkowie ci zgodnie podnosili, od czego i w jakim zakresie uzależniona jest wypłata premii dla poszczególnych pracowników. Ich zeznania zgodnie pokrywały się, tworząc logiczną całość. Równocześnie powyżsi świadkowie (oprócz J. R.) zgodnie podnosili, że pracodawca zaniża premie powoda, co spowodowane jest jego absencją z okresie remontu zakładu. J. R. natomiast nie miał wiedzy na temat premii powoda, jednak miał wiedzę na temat okoliczności w jakich odbywa się coroczny przedsezonowy remont zakładu. Jego zeznania korespondują w całości z zeznaniami innych świadków, wobec czego sąd nie miał podstawy do ich kwestionowania.

Zeznania powoda G. Z., sąd również uznał za wiarygodne w całości. Powód potwierdzając swoje twierdzenia przedstawił obiektywny materiał dowodowy w postaci protokołu z PIP oraz zeznań innych świadków. Powód również twierdził, że jego nieobecność w pracy w okresach remontu spowodowana była obiektywną przyczyną w postaci niezdolności do pracy. Jego zeznania także w tym zakresie znajdują potwierdzenie w dokumentacji przedłożonej przez strony postępowania.

Odnośnie zeznań strony pozwanej w osobie A. P., sąd również uznał je za wiarygodne. Strona pozwana nie kwestionowała faktu obniżenia premii powodowi, co znajduje odzwierciedlenie w przedłożonej dokumentacji. Równocześnie pozwana uzależniała wypłatę premii w pełnej wysokości od „odkupienia” powoda w postaci pracy przy następnym remoncie zakładu. Twierdzenia te w ocenie sądu jako przyczyny obniżenia premii powoda są nieobiektywne, o czym szerzej będzie mowa poniżej.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Do podstawowych zasad prawa pracy należą zasada równego traktowania (art. 11<sup>2</sup> kp) oraz zasada niedyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> 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.

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp, 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. Równe traktowania w zatrudnieniu, oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące, zaś naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn uważanych za dyskryminujące, jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub pominięcie przy przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji musi najpierw wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi powodami (por. np. wyroki: z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007/11-12/160; z 8 grudnia 2015 r., I PK 339/14, lex 2023155).

W celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (por. wyroku Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008/3-4/36). Wtedy na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania, że albo pracownik nie był odmiennie traktowany, albo jego odmiennie traktowanie było uzasadnione obiektywnymi przyczynami. Do niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników - poza tymi, które wyraźnie określa Kodeks pracy w art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. - Sąd Najwyższy zalicza okoliczności, które nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008/21-22/311), oraz przyniosły osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008/23-24/347). Sąd Najwyższy dokonał ogólnego zdefiniowania kryteriów dyskryminacji innych niż wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., stwierdzając, że dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi przyczynami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia (por. wyroki: z 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013/17-18/202; z 6 kwietnia 2017 r., III PK 100/16, lex 2331696). Sąd Najwyższy również podkreślił, że wynikająca z art. 11<sup>2</sup> k.p. zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków pozwala na ocenę ustalenia ich wynagrodzenia za pracę i jego składników w sposób zgodny z art. 78 k.p. Przepis ten nakazuje ustalenie wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy (por. wyrok SN z 26.01.2016 r. sygn. akt II PK 303/14, lex 2019532).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania należy stwierdzić, że powód sprostał zadaniu wykazania nierównego traktowania z zakresie przyznawania premii pracowniczych. Poprzedzając szczegółowe rozważania należy podnieść, że pracownikowi niezależnie od pełnionej funkcji przysługuje prawo do skorzystania ze zwolnienia lekarskiego, którego celem jest powrót pracownika do zdrowia. Zasadność tego typu uprawnień może kontrolować pracodawca przez okres pierwszych 33 dni (stosownie do art. 92 k.p.). W niniejszym postępowaniu pracodawca poddawał w wątpliwość fakt choroby powoda akurat w okresach gdy w zakładzie było najwięcej pracy (luty – marzec). Jednak wątpliwości te nie zostały rozwiane na gruncie przysługujących pracodawcy uprawnień, bowiem (...) sp. z o.o. nie dokonało kontroli zwolnienia lekarskiego G. Z.. Samo ich podnoszenie, sugerowało jedynie na wskazanie przyczyn dla których pracodawca odmawiał wypłacenia premii w pełnej wysokości.

Przechodząc do właściwych rozważań należy podnieść, że powód G. Z., sprostał ciężarowi wykazania faktów objętych przedmiotem niniejszego postępowania. Powód w swoich twierdzeniach podnosił, że pracodawca od lutego 2020 r. do lipca 2020 r. wypłacał mu zaniżone premie (średnio o połowę) w stosunku do innych pracowników. Równocześnie wykazał, że jego praca nie była gorzej oceniana od innych kolegów po fachu, nie otrzymywał on żadnych upomnień ani skarg. Za luty 2020 r. G. Z. nie otrzymał premii, za marzec 2020 r. otrzymał 100 zł, pozostali pracownicy pracujący razem z powodem za ten sam miesiąc dostali średnio 1000 zł do 1700 zł premii. W kwietniu G. Z. otrzymał 1130 zł brutto premii, pozostali pracownicy średnio ok. 2600 zł brutto premii. W maju 2020 r. powód otrzymał 700 zł brutto premii, pozostali pracownicy natomiast 2140 zł brutto premii. W czerwcu powód uzyskał 1000 zł premii a pozostali pracownicy 2360 zł brutto premii. Natomiast w lipcu 2020 r. powód otrzymał 1500 zł brutto premii a pozostali pracownicy 2610 zł brutto premii. Czyli średnio powód otrzymał niższe wynagrodzenie za ten okres w okolicach 7 tys zł w stosunku do swoich kolegów na podobnych stanowiskach. W tym miejscu należy podnieść, że twierdzenia pozwanej co do wypłacania premii zaniżonej (z uwagi na chorobę powoda) znajdują pokrycie jedynie w okresie za luty

2020 r. Wtedy powód od 14.02.2020 r. do 28.02.2020 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, a sam remont odbywał się w terminie 05.02.2020 r. do 16.03.2020 r. Powód po powrocie do pracy ze zwolnienia lekarskiego 01.03.2020 r. uczestniczył w co najmniej połowie remontu, dlatego też obniżenie jego premii powinno być co najmniej o połowę a nie o 100%, co zrobił pracodawca.

Stosownie do treści art. 18<sup>3c</sup> § 1 i § 2 k.p. **Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie, o którym mowa powyżej, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter**, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji) musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciążą dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Jednocześnie pracownik dochodzący wyrównania wynagrodzenia (w istocie odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p.), powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej, a pracodawca może udowadniać, że kierował się w tym zakresie obiektywnymi powodami (wyrok SN z 29.08.2017 r. sygn. akt I PK 268/16, lex nr 2389580)

W sprawie nie budzi wątpliwości, że powód w okresie objętym pozwem zajmował stanowisko kierowcy podobnie jak porównywani pracownicy. Wszyscy kierowcy zatrudnieni u pozwanej mieli taki sam zakres czynności i w praktyce wykonywali dokładnie taką samą pracę. Stanowiska te pracownicy zajmowali przez okres co najmniej kilku lat, byli więc pracownikami doświadczonymi, doskonale znającymi zasady wykonywania obowiązków. Sama premia natomiast rozdzielana była pomiędzy pracownikami z puli, która zależała od ilości przerobionego kruszywa. Zrozumiałym jest w ocenie sądu, nieprzyznawanie (bądź przyznanie w mniejszym stopniu) premii dla pracowników nieobecnych, którzy w mniejszym zakresie (bądź wcale) nie przyłożyli się do powstania określonych wyników.

W przedmiotowym postępowaniu, pracodawca karał bezprawnie powoda poprzez zaniżenie przysługującej mu premii. Powód od powrotu ze zwolnienia lekarskiego w marcu 2020 r. pracował normalnie, na równi z innymi pracownikami. Praca ta była wykonywana przez powoda i innych kierowców w tej samej ilości i o tej samej jakości, zaś kwalifikacje formalne powoda jak i innych pracowników były równorzędne. Również zaangażowanie powoda i wysiłek wkładany w wykonywanie obowiązków był na co najmniej takim samym poziomie, co pozostałych pracowników. Świadczy o tym porównanie wysokości premii. Oznacza to, że co do zasady wynagrodzenie powoda powinno być ukształtowane na podobnym poziomie jak wynagrodzenie innych pracowników, w przedłożonym przez strony zestawieniu.

Strona pozwana nie sprostала rygorowi wykazania obiektywnych okoliczności, za które obniżała powodowi premię za okres od marca do lipca 2020 r. Właściwie jak podał za pozwaną prezes zarządu na rozprawie: „powodem obniżania premii G. Z. jest jego coroczne chorobowe w okresie remontu. Jeżeli powód przepracuje chociaż jeden remont w całości dostanie całą premię” (zeznania A. P. k. 80v-81). Strona pozwana nie podała żadnych obiektywnych okoliczności za które obniżyła powodowi premię za w/w okres. Powód oprócz zwolnienia lekarskiego w lutym 2020 r. pracował w w/w okresie normalnie, razem z innymi pracownikami. Co do jego pracy nie było żadnych zastrzeżeń ani skarg. Sam pracodawca wątpiący w zasadność zwolnienia lekarskiego w lutym 2020 r. miał prawo skontrolować pracownika, czego w stosunku do powoda nie wykonał a zlecił przedmiotową kontrolę u jego kolegi Z. M., który w tym okresie również przebywał na zwolnieniu. W stosunku do powoda, pracodawca z takiego uprawnienia nie skorzystał. Wobec czego podnoszenie argumentu o corocznej nieobecności G. Z. podczas remontów, co do okresu od marca do lipca 2020 r. wydaje się być chybione, bowiem pracodawca nie wie czy to zwolnienie lekarskie było niezasadne lub też wykorzystywane niezgodnie z celem. Samo natomiast karanie pracownika za to, że był na zwolnieniu lekarskim (które nie zostało skontrolowane) nie może być podstawą do zaniżania premii przysługującej powodowi. Pracodawca nie wykazał żadnych obiektywnych kryteriów dla których przyznawał niższe premie powodowi. Równocześnie znamienne jest, że pracodawca niższe premie traktował jako swego rodzaju karę dla powoda za opuszczenie remontu w 2019 r. i 2020 r. Powód co wielokrotnie sąd podkreślał, od marca 2020 r. pracował normalnie, na równi z innymi

pracownikami na podobnym stanowisku. Dlatego też karanie go przez pracodawcę w postaci „obcięcia” premii jest względem powoda niesprawiedliwe.

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

Odnosnie wysokości tego odszkodowania sąd przyjął, że wynagrodzenie porównywanych pracowników było wyższe przeciętnie o 1000 zł miesięcznie (miesiąc luty nie był miarodajne gdyż G. Z. otrzymywał wynagrodzenie chorobowe). Powód zatem za okres objęty pozwem otrzymała wynagrodzenie niższe o około 7000 zł.

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

Zgodnie z przepisem art. 18<sup>3d</sup> 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. W rezultacie pracownik nabywa prawo do odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. wtedy, gdy zostanie spełniona jedyna, wymieniona w tym przepisie, przesłanka odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a mianowicie zostanie wykazane, że pracodawca naruszył wobec pracownicy zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (wyrok SN z 9.05.2019 r. sygn. akt III PK 50/18, OSNP 2020/5/42).

Odszkodowanie przewidziane w art. 18<sup>3d</sup> k.p. powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego - według przyjętej w Polsce nomenklatury - zadośćuczynieniem za krzywdę. Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania - tak w rozumieniu dyrektyw, jak i przepisu art. 18<sup>3d</sup> k.p. - może dotyczyć szkody majątkowej i niemajątkowej (krzywdy).

Podsumowując powód dochodził swoim pozwem odszkodowania w wysokości 7610 zł z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu. Powód wykazał, że w okresie od lutego 2020 do lipca 2020 r. otrzymywał zaniżone premie w stosunku do swoich kolegów, który pracują na podobnych stanowiskach. Znamiennym jest także, że pozwana w toku procesu przyznała, że powód otrzymywał zaniżone premie, jednocześnie nie potrafiąc wykazać obiektywnych kryteriów wobec których te premie powoda zostały zaniżone. Co więcej, jak przyznał słuchany w imieniu spółki (...) pełne wypłacenie premii uzależnione było od przepracowania przez powoda remontu w 2021 r. Zatem mając na uwadze powyższe, że pozwana nie wykazała obiektywnych okoliczności, dla których powód otrzymuje zaniżone premie (stosownie do art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p), powództwo było zasadne w całości.

Mając na uwadze powyższe sąd orzekł jak w pkt I wyroku wraz z odsetkami – zgodnie z art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. liczonymi od dnia doręczenia pozwu.

O kosztach sąd orzekł kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty te składa się udział profesjonalnego pełnomocnika, którego wynagrodzenie ustalono stosownie do § 9 ust 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22.10.2015 t. (dz. U. z 2018 r. poz. 265 t.j.)

W pkt III sąd stosownie do treści art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2600 zł.