

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 12 grudnia 2016r. D. R. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego pracodawcy (...) (...) w S. 2750 zł z odsetkami od dnia wniesienia pozwu, w tym 720 zł tytułem odszkodowania za nieprzyznany dodatek do wynagrodzenia oraz 1850 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nadto zaś kosztów procesu. Podniosła, iż otrzymana przez nią jako dodatek do wynagrodzenia za I kwartał 2016r. kwota 83,23 zł rażąco odbiegała od kwot przyznanych ze wskazanego tytułu innym osobom na stanowisku inspektora (tak określiła stanowisko) w tej samej jednostce – (...) w Ł.. W świetle postanowień regulaminu dotyczącego przyznawania dodatku oraz wobec treści wniosku komendanta jednostki o przyznanie powódce tego świadczenia w wysokości 100%, bezpodstawnym było zaniżenie dodatku. Powódka co najmniej w równym stopniu co pozostali inspektorzy wniosła wkład w osiągnięcie przez jednostkę dochodu, działanie pracodawcy stanowiło zatem naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu na podstawie art. 18<sup>(3a)</sup> § 1 i art. 18<sup>(3b)</sup> § 1 pkt 2 k.p. (k. 2 – 4)

Pozwana (...) (...) wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów procesu. Wskazała, iż obowiązujące u niej zasady przyznawania dodatków kwartalnych pozwalają na różnicowanie ich wysokości, uzależniając tę ostatnią od efektów pracy poszczególnych pracowników, w tym w szczególności ich wpływu na osiąganie dochodów przez jednostkę. Na siedmioro pracowników jednostki, w której zatrudniona pozostaje powódka, tylko dwoje otrzymało dodatek w wysokości 840 zł. Jedna z pracownic przygotowała w I kwartale 2016r. wyroby kulinarne, z których sprzedaży jednostka uzyskała 15 286,35 zł, co stanowiło istotną część całego jej dochodu (47.711 zł), inny pracownik wykonał zaś na rzecz jednostki szereg prac remontowych, co również skutkowało korzyścią ekonomiczną pozwanej nie muszącej ponieść z wydatków na rzecz zewnętrznych wykonawców. Również dochody z tytułu refundacji udziału uczestników w szkoleniach zawodowych były w przypadku wskazanych osób wyższe niż w przypadku powódki. Pozwany podniósł nadto, iż w pierwszym kwartale 2016r. powódka w znacznie większym zakresie niż pozostali instruktorzy korzystała z urlopu wypoczynkowego, zaznaczył także, że D. R. w stosunku do swojego dodatku posługuje się w pozwie kwotą netto, natomiast w stosunku do dodatków pozostałych osób kwotami brutto. (k. 14 – 16)

Pismem z dnia 10 lipca 2017r. powódka sprecyzowała stanowisko wskazując, iż żądanej w pozwie kwoty dochodzi tytułem odszkodowania za naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. 720 zł dochodzone jest tytułem odszkodowania za nieprzyznany dodatek, a 1850 zł tytułem odszkodowania za doznaną krzywdę powódki. Dodała, iż powołała wprawdzie w pozwie przepisy o dyskryminacji, natomiast nierówne traktowanie nie nosiło znamion takowej i nie przywołano w tym zakresie uprzednio żadnych okoliczności odmiennych. (k. 40 – 41)

W odpowiedzi na powyższe pozwana wskazała, iż doszło po stronie przeciwnika do zmiany powództwa i zgłoszenia nowego żądania (zawisłości nowego sporu), jako że powódka wskazała na inne materialnoprawne źródło obowiązku, którego realizacji dochodzi. W tych warunkach wniósł o umorzenie postępowania w sprawie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oświadczając, iż wyraża zgodę na cofnięcie pozwu w pierwotnym zakresie oraz o oddalenie powództwa za nienależyte wykonywanie umowy przez pracodawcę w całości i zasądzenie w tej części kosztów procesu. Podniosła m.in. że powódka nie miała jednakowych obowiązków w stosunku do pozostałych pracowników, a tym bardziej nie wypełniała ich w sposób jednakowy, co sprzeciwia się zasądzeniu odszkodowania za uszczerbek majątkowy, żądanie odszkodowania za krzywdę niemajątkową nie znajduje zaś w sprawie w ogóle, niezależnie od powyższych okoliczności, oparcia w przepisach prawa (k. 45 – 47).

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.**

Strony niniejszego procesu pozostają w stosunku pracy od dnia 1 września 1997r. Powódka zajmuje stanowisko instruktora praktycznej nauki zawodu w jednostce (...) w Ł., ostatnio noszącej nazwę (...) w Ł..

D. R. jest instruktorem nauki w zawodzie ogrodnika.

Wynagrodzenie miesięczne powódki składa się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego, dodatku z tytułu wysługi lat.

Od 1 maja 2013r. dodatek funkcyjny powódki wynosił 150 zł.

W okresie 1 kwietnia 2015r. - 30 czerwca 2016r. był on podwyższony do kwoty 1000 zł.

Podwyżka warunkowana była wnioskiem Komendanta jednostki uzasadnionym przede wszystkim długotrwałą nieobecnością drugiego instruktora zawodu ogrodnika, a tym samym dwukrotnym zwiększeniem obowiązków powódki w zakresie opieki nad uprawami w związku z przydzieleniem jej uprzednio nadzorowanego przez tego instruktora drugiego ogrodu. We wniosku podkreślano najdłuższy staż i największe doświadczenie powódki, wysoką jakość jej pracy i zaangażowanie.

Niesporne, nadto dowód: umowy o pracę – k. 1, 3 cz. B akt osobowych powódki, porozumienie – k. 36 cz. B akt osobowych powódki, aneksy do umowy o pracę – k. 46, 51, 55, 57, 61 cz. B akt osobowych powódki zawiadomienie o przejściu zakładu pracy – k. 45 cz. B akt osobowych powódki, pismo R. G. – k. 56 cz. B akt osobowych powódki

W pierwszym kwartale 2016r. poza powódką pracę na stanowisku instruktora praktycznej nauki zawodu w jednostce w Ł. faktycznie wykonywały jeszcze dwie osoby: I. D. i A. K.. I. D. przygotowywała do zawodu kucharza, a A. K. do zawodu pracownika budowlanego.

Niesporne

Instruktorzy zawodu, podobnie jak inni pracownicy jednostki otrzymywali do wykonania dodatkowe zadania związane z funkcjonowaniem jednostki.

Dowód: zeznania świadka R. G. (2) – k. 92 - 95

W I kwartale 2016r. w grupie szkolonej przez I. D. było 24 uczestników, w grupie A. K. 25 uczestników w styczniu i lutym i 24 uczestników w marcu, a w grupie powódki 17 uczestników w styczniu i lutym, a 16 w marcu.

Niesporne, nadto dowód: zeznania świadków: W. W. – k. 65 - 68, D. P. – k. 90 - 92, przesłuchanie za pozwaną T. N. – skrócony zapis przesłuchania k. 107 – 108 w zw. z pełnym zapisem k. 61 – 62

W trakcie praktycznej nauki zawodu comiesięcznie jest refundowany jednostkom (...) koszt szkoleń osób odbywający naukę.

Za I kwartał 2016r. refundacja wyniosła w przypadku grupy I. D. 11 483, 82 zł, w przypadku grupy A. K. 11 620, 72 zł, a w przypadku grupy powódki 6 967, 56 zł.

Refundacja wypłacana była za dany miesiąc w miesiącu kolejnym

Niesporne, nadto zeznania świadków: W. W. – k. 65 - 68, D. P. – k. 90 – 92, przesłuchanie za pozwaną T. N. – skrócony zapis przesłuchania k. 107 – 108 w zw. z pełnym zapisem k. 61 – 62, informacja o dochodach – k. 19

(...) w Ł. uzyskał w I kwartale 2016r. dochód w wysokości 47.711 zł, z tego 15 286, 35 zł ze sprzedaży wyżywienia, 10.412, 98 zł z usług hotelowych. Nie uzyskał w tym kwartale żadnych dochodów ze sprzedaży plonów rolnych.

Niesporne, nadto informacje o dochodach – k. 19, 20, 21

Pod koniec 2015r. doszło do zmiany na stanowisku (...) Komendanta (...).

Nowy komendant T. N. wydał w dniu 12 kwietnia 2016r. zarządzenie nr (...) w sprawie wniosków o przyznanie dodatków do wynagrodzeń w związku z pracą nad osiągnięciem dochodów w jednostkach organizacyjnych (...) (...) w S..

Dokument wprowadza regulamin określający dodatki dla pracowników pomocniczych, których wynagrodzenie pokrywane jest z rezerwy celowej oraz dla kierowników jednostek organizacyjnych zobowiązanych do osiągnięcia dochodów.

Przewiduje on możliwość przyznania pracownikom na stanowiskach pomocniczych dodatku uzależnionego od wkładu pracownika w osiąganie dochodu przez jednostkę organizacyjną (§ 2 ust. 1 regulaminu). Dodatek wypłacany jest raz w kwartale wraz z wynagrodzeniem za miesiąc następujący po okresie, którego dotyczy, na wniosek przełożonego po dokonaniu oceny jakości pracy pracownika, a ostatecznie o jego przyznaniu decyduje Wojewódzki Komendant (...) (§ 2 ust. 2 i 3 regulaminu).

Wysokość dodatków dla poszczególnych osób uzależniona jest od efektów ich pracy, a maksymalne stawki powinny dotyczyć wyłącznie osób szczególnie wyróżniających się (§ 2 ust. 5 regulaminu).

Ocena jakości pracy dokonywana jest przez bezpośredniego przełożonego pracownika, który to przełożony bierze pod uwagę w szczególności: wyniki uzyskane w pracy z uwzględnieniem specyfiki zadań na zajmowanym stanowisku, samodzielność i doświadczenie w wykonywaniu zadań na zajmowanym stanowisku, terminowość wykonywania zadań, stosunek do współpracowników i interesantów (§ 3 regulaminu).

Bezpośredni przełożony sporządza zgodny z wzorem wniosek o przyznanie dodatku i składa go do 5 dnia miesiąca następującego po kwartale, którego wniosek dotyczy, wysokość każdorazowo akceptuje pod względem merytorycznym zastępca Wojewódzkiego Komendanta, a zatwierdza ten Komendant (§ 5 ust. 1, 2, 5 regulaminu)

Niesporne, nadto zarządzenie – k. 23, przesłuchanie za pozwaną T. N. – skrócony zapis przesłuchania k. 107 – 108 w zw. z pełnym zapisem k. 61 – 62,

Decyzja o dodatkach dla poszczególnych jednostek jest podejmowana po uzyskaniu informacji, czy pozwana uzyskała dochód pozwalający na wypłatę tych dodatków. Kwota przeznaczona ostatecznie na dodatki podlega dzieleniu na poszczególne jednostki proporcjonalnie do stopnia wykonanego przez nie planu.

Dowód: przesłuchanie za pozwaną T. N. – skrócony zapis przesłuchania k. 107 – 108 w zw. z pełnym zapisem k. 61 – 62,

Pracownikom pomocniczym poszczególnych jednostek pozwanej, w tym instruktorom nauki zawodu, przyznano za I kwartał 2016r. dodatki do wynagrodzenia na podstawie wskazanego wyżej regulaminu.

Niesporne, nadto zeznania świadków: W. W. – k. 65 - 68, D. P. – k. 90 – 92, przesłuchanie za pozwaną T. N. – skrócony zapis przesłuchania k. 107 – 108 w zw. z pełnym zapisem k. 61 – 62,

W związku z procedurą przyznawania dodatków komendant jednostki (...) w Ł. R. G. (2) złożył wnioski o przyznanie dodatków pracownikom tej jednostki. We wnioskach nie wskazywał konkretnych proponowanych kwot, a tylko procent maksymalnej określonej przez Wojewódzkiego Komendanta jednostkowej kwoty dodatku. Różnica między najwyższą a najniższą proponowaną przez R. G. (2) procentową wartością dodatku wynosiła około 20 punktów procentowych.

W przypadku powódki wniosek obejmował 100% dodatku.

Dowód: zeznania świadka R. G. (2) – k. 92 - 95

Ostatecznie (...) (...) w S. zdecydował o przyznaniu dwóm instruktorom praktycznej nauki zawodu z Ł.: I. D. i A. K. po 840 zł dodatku za I kwartał 2016r., powódce zaś przyznał z tego tytułu kwotę 120 zł.

Niesporne

Powódka była jedyną osobą z jednostki w Ł., której dodatek nie został określony w wysokości proponowanej przez R. G. (2). Ostatecznie otrzymana przez nią kwota rażąco (na niekorzyść) odbiegała wysokością od pozostałych dodatków za ten kwartał przyznanych pracownikom jednostki.

Dowód: zeznania świadka R. G. (2) – k. 92 - 95, przesłuchanie powódki na rozprawie – skrócony zapis przesłuchania k. 106 – 107 w zw. z pełnym zapisem k. 63 - 64

(...) (...) decydując o wysokości dodatku dla instruktorów nauki zawodu w Ł. uwzględnił dochód ze sprzedaży żywności przygotowanej w jednostce pod kierunkiem i przy udziale I. D. i szacowany na 10.000 zł koszt prac remontowych wykonanych w jednostce pod kierunkiem i przy udziale A. K.. Poza tym brał pod uwagę wysokość refundacji za osoby szkolone przez każdego z instruktorów oraz liczbę dni nieobecności w pracy warunkowanej urlopem wypoczynkowym (14 w przypadku powódki, po 4 w przypadku pozostałych instruktorów).

Dowód: zeznania świadków: W. W. – k. 65 - 68, D. P. – k. 90 – 92, przesłuchanie za pozwaną T. N. – skrócony zapis przesłuchania k. 107 – 108 w zw. z pełnym zapisem k. 61 – 62,

Ani I. D. ani A. K. nie wykonywali pracy samodzielnie, a z udziałem osób uczących się i w przypadku I. D. kucharek.

Niesporne

W pierwszym kwartale 2016r. powódka była zaangażowana w działania (...) w Ł..

Numer telefonu powódki znajdował się na stronie internetowej jednostki przy informacji o usługach hotelowych i odbierała ona telefony od osób zainteresowanych nocowaniem. Odkąd numery telefonów powódki i komendanta jednostki pojawiły się na stronie internetowej, uległy zwiększeniu dochody z usług hotelowych. Wcześniej załoga zajmująca się obsługą miejsc noclegowych, nieprzyzwyczajona do pracy w weekendy, nie była zainteresowana przyjmowaniem zgłoszeń od zainteresowanych.

Poza wykonywaniem obowiązków instruktora powódka zajmowała się rekrutacją uczestników szkoleń (co do wszystkich zawodów). W działania takie zawsze była bardzo zaangażowana i odnosiła w nich sukcesy.

W I kwartale 2016r. prace ogrodnicze - wysiewy wykonywane były dopiero w marcu. W okresie niewykonywania prac powódka wraz ze szkoloną młodzieżą dbała o teren jednostki, co obejmowało sprzątanie, grabienie, odśnieżanie.

D. R. jest bardzo oddana jednostce, zawsze dyspozycyjna, zaangażowana, wykonująca wszystkie polecenia nawet po godzinach pracy.

Dowód: zeznania świadka R. G. (2) – k. 92 - 95, przesłuchanie powódki na rozprawie – skrócony zapis przesłuchania k. 106 – 107 w zw. z pełnym zapisem k. 63 - 64

Powódka z uwagi na prace w ogrodach nie może korzystać w okresie upraw z urlopu wypoczynkowego, zwłaszcza w sezonie letnim (czerwiec – sierpień). Instruktorzy praktycznej nauki zawodu ogrodnika korzystają z urlopów jesienią i zimą.

Dowód: zeznania świadka R. G. (2) – k. 92 – 95

Powódka wzywała pracodawcę w maju 2016r. do wyrównania dodatku za I kwartał 2016r. do kwoty 840 zł

Niesporne, nadto przedprocesowa korespondencja stron – k. 6 - 8

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje.**

Powództwo podlegało jedynie częściowemu uwzględnieniu.

Przed oceną zasadności roszczeń powódki odnieść należy się do kwestii modyfikacji żądania i powiązanego z tą kwestią składu sądu w niniejszej sprawie, jako że rozpoznanie sprawy w składzie sprzecznym z przepisami ustawy oznacza nieważność postępowania.

D. R. powoływała się w pozwie na naruszenie przez pozwanego pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, wskazywała też przepisy art. 18<sup>3a</sup> § 1 i art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p. W toku sprawy (jeszcze przed rozpoczęciem postępowania dowodowego) w sposób jednoznaczny wskazała jednak, iż nierówne traktowanie nie było podyktowane dyskryminacją (nie nastąpiło z przyczyn uznanych za dyskryminacyjne), a zgłoszone przez nią roszczenia znajdują oparcie w przepisach kodeksu cywilnego i wywodzone są z regulacji art. 11<sup>2</sup> k.p. Pozwany wyraził wówczas stanowisko, iż doszło do zgłoszenia przez powódkę nowego żądania obok zgłaszanego wcześniej żądania (żądań) z tytułu dyskryminacji.

W ocenie sądu, wskazanej zresztą stronom na rozprawie (k. 61) pogląd taki nie jest uprawniony.

Powódka zmodyfikowała wyłącznie podstawę prawną swojego żądania (której nie miała obowiązku podawać), nie zaś okoliczności faktyczne, z których roszczenia wywodziła. W treści pozwu ani w oświadczeniach na rozprawie przed modyfikacją stanowiska powódka nie wskazała ani razu na wystąpienie przyczyn o charakterze dyskryminacyjnym, a jedynie powoływała się na nierówne traktowanie w znaczeniu zróżnicowania jej sytuacji w porównaniu do innych instruktorów - wypłacenia jej niższej niż innym gratyfikacji bez powodu i wbrew regulacjom w sprawie dodatku kwartalnego. Tym samym nie było podstaw do umorzenia postępowania o roszczenia w związku z dyskryminacją, czego domagał się pozwany, nie można też uznać, że proces dotyczył po 10 lipca 2017r. zarówno roszczeń z tytułu dyskryminacji, jak i roszczeń dochodzonych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego w związku z regulacją art. 11<sup>2</sup> k.p. Proces, wobec jednoznacznego oświadczenia powódki, obejmował wyłącznie te ostatnie, co skutkowało rozpoznaniem sprawy w składzie jednoosobowym.

Zgodnie z art. 47 § 1 k.p.c. sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Takim szczególnym przepisem jest art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd w pierwszej instancji rozpoznaje w składzie jednego sędziego i dwóch ławników sprawy z zakresu praw pracy o:

- a) ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązywania stosunku pracy,
- b) naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane,
- c) odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Takie brzmienie wskazanego przepisu wprowadzono ustawą z dnia 15 marca 2007r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego, ustawy - Kodeks postępowania karnego oraz o zmianie niektórych innych ustaw z dnia 15 marca 2007r. (Dz.U. 2007.112.766) ograniczającej udział ławników w postępowaniu cywilnym do niektórych tylko rodzajów spraw. Jak wynika z uzasadnienia tego projektu (druk sejmowy nr 639 dostępny na stronie internetowej Sejmu RP) ustawa ograniczać ma udział ławników w rozpoznawaniu spraw cywilnych do nielicznych przypadków, eliminując ich orzekanie między innymi ze składu sądu rozpoznającego niektóre kategorie spraw z zakresu prawa pracy. Wedle projektodawców doświadczenie z zakresu prawa pracy, które mają prezentować ławnicy przy rozpatrywaniu tego typu spraw, jest aktualnie w zasadzie trudne do uzyskania, a pomoc ławnika przy rozstrzyganiu konkretnej sprawy nieznaczna, sąd zajmuje się bowiem ścisłą interpretacją skomplikowanych przepisów prawa pracy. Poza tym sąd w składzie jednoosobowym będzie mógł działać sprawniej. Zawarta w projekcie propozycja pozostawienia składu ławniczego wyłącznie w sprawach pracowniczych o ustalenie istnienia, nawiązanie

lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy; naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane; odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu warunkowana była, co wynika z treści uzasadnienia, uznaniem, iż w tych właśnie sprawach ocena danego przypadku z punktu widzenia doświadczenia życiowego czy sprawiedliwości społecznej może okazać się przydatna.

Do wskazanego uzasadnienia sąd odwołuje się nie bez powodu. Skoro wolą ustawodawcy było ograniczenie udziału ławników w postępowaniu z zakresu prawa pracy do ściśle wymienionych rodzajów spraw regulacji art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c., nie można interpretować rozszerzająco.

Rozdzielenie spraw z zakresu prawa pracy na sprawy rozpoznawane w składzie jednoosobowym i ławniczym, w sposób w jaki zostało to dokonane, spowodowało szereg wątpliwości proceduralnych. Ustawodawca nie uregulował bowiem kompleksowo chociażby zasad ustalania składu w przypadku kumulacji w jednym pozwie żądań rozpoznawanych w składzie ławniczym i żądań rozpoznawanych w składzie jednoosobowym. Skład ławniczy przewidziany został dla roszczeń (niezależnie od ich rodzaju) łącznie dochodzonych z żądaniami dotyczącymi ustalenia istnienia, nawiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, uznania bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenia do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy (art. 47 § 1 pkt 2 lit. a k.p.c.), ale już nie dochodzonych łącznie z odszkodowaniem w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, łącznie z roszczeniami związanymi z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu czy wreszcie z odszkodowaniem lub zadośćuczynieniem za mobbing. Sposób redakcji art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c., a zwłaszcza lit. a, w której odszkodowanie wymienione jest już po zapisie „oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia” przemawia za uznaniem, iż pozostawione przez projektodawcę (potem ustawodawcę) do rozpoznania przez skład ławniczy roszczenia dochodzone łącznie z żądaniami dotyczącymi ustalenia istnienia, nawiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, uznania bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenia do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oznaczać miały roszczenia ściśle z powyższymi związane jak przykładowo wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie zaś wszelkie dochodzone od pracodawcy, uzasadnienie projektu kwestii tej jednak nie wyjaśnia. Tymczasem w praktyce inna kumulacja żądań, dla których określone są różne składy, ma miejsce bardzo często. W związku z wątpliwościami co do sposobu postępowania w takim przypadku wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwałach z dnia 4 lutego 2008r. II PZP 14/08 Legalis nr 117479 i 20 marca 2009r. I PZP 8/08 OSNAPiUS 2009/17 – 18/219 przyjmując, iż kumulacja żądań, dla których rozpoznania właściwe są różne składy, w jednym postępowaniu jest możliwa, a właściwym pozostaje skład ławniczy. Stanowisko to w świetle brzmienia przepisu ustawy może jednak budzić wątpliwości. Kumulacja żądań może mieć charakter zwykły, gdy powód zgłasza obok siebie kilka różnych roszczeń, lub szczególny, gdy zgłasza żądania alternatywne lub ewentualne. Zwłaszcza w tym ostatnim przypadku możliwość podzielenia wyrażonego na gruncie innych stanów faktycznych poglądu Sądu Najwyższego staje pod znakiem zapytania, gdy dla żądania głównego właściwy jest skład jednoosobowy, a dla ewentualnego ławniczy. W przypadku bowiem uznania żądania głównego za uzasadnione sąd w ogóle nie rozstrzyga o żądaniu ewentualnym. To aktywuje się dopiero w przypadku braku podstaw do uwzględnienia żądania głównego. Przyjęcie, iż sprawa i tak powinna być rozpoznawana w składzie ławniczym wydaje się w takiej sytuacji pozostawać w sprzeczności z zasadą składu jednoosobowego również w sprawach z zakresu prawa pracy. Pamiętać przy tym należy, na co wielokrotnie zwracał uwagę Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach, że nie ma składu lepszego i gorszego. Przeczy to uznaniu prymatu składu ławniczego i uznawania go za właściwy w przypadku każdej kumulacji żądań, z których jedno winno być rozpoznane w tym właśnie składzie, niezależnie od charakteru tego żądania.

Szersze wywody w tym zakresie są zbyteczne, jako że w tej sprawie, co wyjaśniono na wstępie, kumulacji żądań, dla których właściwe są różne składy, nie było. Koniecznym jest natomiast wyjaśnienie, czy żądania powódki zgłoszone w tym postępowaniu stanowią wskazane w art. 47 § 2 pkt 1 lit. b k.p.c. roszczenia związane z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Powódka wskazywała, iż roszczenia swoje wywodzi z art. 11<sup>2</sup> k.p. (i dalej z przepisów kodeksu cywilnego) nie dopatrując się zróżnicowania z przyczyn o charakterze dyskryminacyjnym. Wskazany przepis określa zasadę równości pracowników i stanowi, iż ci mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, a dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

W art. 47 § 1 pkt 2 lit. b k.p.c. skład ławniczy pozostawiono w sprawach o naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane. Odwołanie się do równego traktowania w zatrudnieniu w obu powołanych wyżej przepisach (procedury cywilnej i kodeksu pracy) tylko pozornie przemawia za składem ławniczym w tej sprawie. Aby wyjaśnić to stanowisko należy odnieść się do zmian w przepisach kodeksu pracy, do jakich doszło na przestrzeni ostatnich lat oraz do całości regulacji w zakresie równego traktowania i dyskryminacji.

Art. 11<sup>2</sup> k.p. wprowadzony został do kodeksu pracy z dniem 2 czerwca 1996r., przy czym jego brzmienie śladowo odbiegało od istniejącego obecnie (w ostatniej części stanowił on o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w dziedzinie pracy, a nie jak obecnie w zatrudnieniu). Od 1 stycznia 2002r. przepis ten funkcjonuje w niezmiennym kształcie. Jak już nadmieniono, w regulacji, o jakiej mowa, sformułowana została zasada równych praw pracowników.

Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu ujęta została w kolejnym przepisie kodeksu pracy tj. art. 11<sup>3</sup>, w myśl którego jakakolwiek 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. Takie brzmienie wskazanego przepisu obowiązuje od 1 stycznia 2004r. Sam przepis pojawił się w kodeksie pracy w tym samym czasie co art. 11<sup>2</sup> tj. z dniem 2 czerwca 1996r. Początkowo przewidywał, iż jakakolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową - jest niedopuszczalna. Od 1 stycznia 2002r. zapis uzupełniono o wskazanie, że dotyczy on dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej.

Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 24 sierpnia 2001r. (Dz.U.2001.128.1405) którą zmodyfikowano z dniem 1 stycznia 2002r. powołane wyżej przepisy wprowadziła do Kodeksu pracy w dziale pierwszym nowy rozdział IIa (wcześniej istniejącemu nadano numer IIb). Obecnie (od 1 stycznia 2004r.) jest on zatytułowany „Równe traktowanie w zatrudnieniu” i stanowi rozwinięcie zasady określonej w art. 11<sup>3</sup> k.p. tj. zasady zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Przepisy tego rozdziału dotyczą wyłącznie kwestii dyskryminacji, a nie zasady równości pracowników określonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. Oznacza to, że ustawodawca użytym w tytule rozdziału pojęciem „równego traktowania w zatrudnieniu” posługuje się wyłącznie w odniesieniu do różnicowania sytuacji pracowników z tzw. przyczyn dyskryminacyjnych. Świadczy o tym zresztą brzmienie znajdującego się w tym rozdziale art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p., zgodnie z którym równe traktowanie w zatrudnieniu, oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu. Art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. stanowi zaś, że 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. (W dalszych paragrafach art. 18<sup>3a</sup> wprowadza definicję dyskryminowania bezpośredniego i pośredniego oraz wymienia dodatkowe sytuacje mieszczące się w pojęciu dyskryminacji).

O tym kiedy dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu stanowi art. 18<sup>3b</sup> k.p., który w § 1 przewiduje, iż za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4 (przepisy te wskazują sytuacje, gdy pomimo wystąpienia zróżnicowania z przyczyn uznawanych co do zasady za dyskryminacyjne

do dyskryminacji nie dochodzi) uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
  - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Jeżeli więc nierówność w traktowaniu pracowników nie jest podyktowana kryteriami, o jakich mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., nie dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W takim przypadku nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji (przepisu działu I rozdziału IIa), w tym przewidujący prawo do odszkodowania art. 18<sup>3d</sup> k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012r., II PK 227/11, OSNP 2013/9 – 10/107, z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 197/11, LEX nr 1216857, z dnia 18 kwietnia 2012r. II PK 196/11 OSNP 2013/7-8/73, z dnia 10 października 2012r., I PK 82/12, Lex nr 1267069, z dnia 2 października 2012r., II PK 82/12, OSNP 2013/17-18/202, z dnia 18 sierpnia 2009r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010/3/s. 148 – 151).

W dziale I rozdziale IIa znajduje się art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. przewidujący, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości i dotyczy to wszystkich składników wynagrodzenia bez względu na ich nazwę czy charakter, a także innych świadczeń związanych z pracą (art. 18<sup>3c</sup> § 2 k.p.). Przepis ten nie odwołuje się wprost do okoliczności wymienionych w art. 11<sup>3</sup> k.p., co może rodzić mylne wrażenie, iż nie pozwala on na różnicowanie wynagrodzenia za jednakową pracę z powodu różnych okoliczności, a nie tylko wskazanych w przepisach wcześniejszych. Nie taki jednak był zamysł ustawodawcy.

Art. 18<sup>3a</sup> i art. 18<sup>3b</sup> w kształcie zbliżonym do obecnego funkcjonują od 1 stycznia 2004r. Wcześniej art. 18<sup>3a</sup> w § 1 stanowił, iż kobiety i mężczyźni powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zgodnie zaś z § 2 tego przepisu równe traktowanie kobiet i mężczyzn oznaczało niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na płeć.

Z kolei art. 18<sup>3b</sup> k.p. w brzmieniu obowiązującym do końca grudnia 2003r. wskazywał w § 1, iż za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników ze względu na płeć, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub kontynuowania stosunku pracy,
  - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się innymi względami.

Sąd przytacza brzmienie wskazanych przepisów, bowiem i art. 18<sup>3c</sup> k.p. w obecnym brzmieniu obowiązuje od 1 stycznia 2004r., zaś do tej daty stanowił w § 1, iż pracownicy, bez względu na płeć, mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (kolejne paragrafy nie różniły się istotnie od aktualnego brzmienia). Także rozdział, w którym znalazły się przepisy nosił do końca 2003r. nazwę „Równe traktowanie kobiet



i mężczyzn”. Zatem do 31 grudnia 2003r. przepisy działu odnosiły się do równego traktowania niezależnie od płci, potem zaś zostały zmodyfikowane stanowiąc rozwinięcie art. 11<sup>3</sup> k.p.

Zmiana dokonana została ustawą z dnia 14 listopada 2003r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2003.213.2081), której celem było dostosowanie przepisów krajowych do przepisów Unii Europejskiej w zakresie m.in. zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak wynika z uzasadnienia projektu (druk 1162 dostępny na stronie internetowej Sejmu RP) w tym zakresie projektodawca w art. 1 pkt 1, 3, 5, 6, 24 i 25 projektu przewidywał rozszerzenie już obowiązujących regulacji dotyczących zakazu dyskryminacji ze względu na płeć – na przypadki dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek, niepełnosprawność, pochodzenie rasowe lub etniczne, orientację seksualną, religię oraz wyznanie, wprowadzenie pojęcia dyskryminacji bezpośredniej i uszczegółowienie pojęcia dyskryminacji pośredniej, rozszerzenie pojęcia dyskryminacji ze względu na płeć, przez objęcie tym pojęciem także molestowania seksualnego, zobowiązanie pracodawcy do tworzenia w zakładzie pracy środowiska wolnego od wszelkiej dyskryminacji. Wskazany w uzasadnieniu art. 1 pkt 6 projektu obejmował zmianę rozdziału IIa działu I k.p., w tym wprowadzenie nowego brzmienia art. 18<sup>3c</sup>. Oznacza to, że również ten przepis odnosi się do równego traktowania (jednakowego wynagradzania) pracowników niezależnie od ich wieku, płci, niepełnosprawności i innych warunków wymienionych w art. 11<sup>3</sup> k.p. i poprzedzających przepisach rozdziału, a uściśla tylko co rozumieć należy pod pojęciem równości wynagrodzenia.

Tym samym wszystkie przepisy działu odwołują się wyłącznie do różnicowania z tzw. przyczyn dyskryminacyjnych, a równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza zakaz różnicowania sytuacji pracownika z powodu takich właśnie przyczyn.

Zakładając racjonalność ustawodawcy nie sposób uznać, by tożsamym pojęciem posługiwał się on w inny sposób w różnych aktach prawnych w sytuacji, gdy akty te nie zawierają definicji rozumienia tego pojęcia pozwalających na inne ich traktowanie. Skoro zatem w kodeksie pracy naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oznacza różnicowanie sytuacji pracowników z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., to przez sprawy o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane, dla których art. 47 § 2 pkt 1 lit. b k.p.c. zastrzega skład ławniczy należy rozumieć wyłącznie sprawy, które dotyczą różnicowania z przyczyn dyskryminacyjnych (przynajmniej wedle twierdzeń powoda) i w których roszczenia wywodzone są z art. 18<sup>3d</sup> k.p., co w niniejszej sprawie, jak wynikało z zaprezentowanego jeszcze przed rozpoczęciem postępowania dowodowego oświadczenia pełnomocnika występującej z powództwem, nie miało miejsca.

W tych warunkach sąd mając na względzie zarówno treść wskazanego przepisu procedury cywilnej, jak i cel, który przyświecał wprowadzeniu regulacji, uznał za zasadne rozpoznanie sprawy w składzie jednoosobowym.

Należy zauważyć, iż ustawodawca nie przewidział w kodeksie pracy w ogóle roszczeń związanych z naruszeniem zasady równych praw określonej w art. 11<sup>2</sup> k.p., a objął sankcją jedynie nierówność podyktowaną przyczynami dyskryminacyjnymi. To orzecznictwo Sądu Najwyższego ukształtowało (dopuszcilo) możliwość skutecznego dochodzenia roszczeń z tytułu naruszenia wskazanej zasady na podstawie przepisów kodeksu cywilnego na mocy odesłania zawartego w art. 300 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018r. II PK 37/17, Legalis nr 1799152, z dnia 14 grudnia 2017r. I PK 342/16, Legalis nr 1714861) Trudno zatem uznać, by ustawodawca zamierzał objąć art. 47 § 2 pkt 1 lit b k.p.c. takie sytuacje. Wskazać natomiast należy, iż w wymienionych wyżej wyrokach i Sąd Najwyższy posługuje się w odniesieniu do art. 11<sup>2</sup> k.p. pojęciem zasady równego traktowania pracowników / zasady równych praw, nie zaś zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Wreszcie motywy, jakim kierował się ustawodawca pozostawiając w części spraw skład ławniczy przemawiają przeciwko rozpoznaniu tej sprawy w takim składzie. O ile w sprawie o nierówne traktowanie warunkowane przesłankami dyskryminacyjnymi doświadczenie życiowe ławnika może okazać się przydatne przy ocenie, czy to właśnie przesłanka dyskryminacyjna czy inna legła u podstaw zróżnicowania sytuacji pracownika, o tyle w sprawach o

odszkodowanie za naruszenie zasady z art. 11<sup>2</sup> k.p.c. nie ma ono istotnego znaczenia, skoro badaniu podlega wyłącznie fakt zróżnicowania oraz przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej wynikające z przepisów kodeksu cywilnego.

Jak już nadmieniono, kodeks pracy nie formułuje roszczeń pracownika z tytułu naruszenia zasady równych praw określonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. Pracownik może dochodzić takich roszczeń na podstawie przepisów kodeksu cywilnego na mocy odesłania do odpowiedniego stosowania tych przepisów zawartego w art. 300 k.p. Orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie (przykłady orzeczeń powyżej) jest już ugruntowane i zasługuje na podzielenie. W przypadku naruszenia zasady wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. pracownik może dochodzić odszkodowania na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej.

Umowa o pracę jest stosunkiem zobowiązaniowym łączącym strony, a pracodawca zobligowany jest przestrzegać postanowień umownych i właściwie je realizować. Dotyczy to również wewnętrznych uregulowań w zakładzie pracy odnoszących się do ogółu zatrudnionych i uzupełniających umowne postanowienia. Wskazane regulacje jak i postanowienia zawarte bezpośrednio w umowie winny pozostawać w zgodności z zasadami prawa pracy ujętymi w kodeksie pracy.

W niniejszej sprawie taką wewnątrzzakładową regulacją stanowił regulamin wypłacania dodatku kwartalnego. Choć został on opracowany dopiero 12 kwietnia 2016r., to pracodawca przyjął, iż w oparciu o jego zapisy zostanie też przyznany dodatek za I kwartał 2016r. Choć przyznanie dodatku ma charakter fakultatywny (regulamin przewiduje możliwość, a nie obowiązek jego przyznania), nie sposób uznać tego świadczenia za premię uznaniową (a zatem taką, której pracownik nie może skutecznie dochodzić jeśli nie została już przyznana decyzją pracodawcy), skoro określone zostały warunki jego przyznania. Pracodawca nie musi za dany kwartał wypłacić dodatków (jak wynikało z przesłuchania T. N. wypłata warunkowana jest uzyskaniem określonego dochodu przez jednostkę), jeśli już jednak decyzję o wypłacie podejmuje, nie może kształtować dodatków (ich przydzielenia poszczególnym osobom i wysokości) w sposób dowolny, a musi stosować ustalone przez siebie kryteria. Jeśli ich nie zastosuje i nie przyzna pracownikowi dodatku (określonej wysokości dodatku), to nie wykonuje w sposób właściwy zobowiązania umownego (postanowienia uzupełniającego umowę), co skutkuje powstaniem po stronie pracownika roszczenia odszkodowawczego.

Podstawę prawną roszczeń powódki stanowi więc art. 471 k.c. stosowany na podstawie odesłania zawartego w art. 300 k.p.

W myśl art. 471 k.p.c. dłużnik jest obowiązany do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które odpowiedzialności nie ponosi. Pracownik dochodzący odszkodowania na podstawie wskazanego przepisu ma obowiązek wykazania szkody i jej związku z niewykonaniem postanowień umowy o pracę (postanowień ją uzupełniających) przez pracodawcę.

Obowiązkowi temu (w przypadku szkody w pewnym zakresie) powódka podolała.

Poza sporem pozostawało, że doszło do zróżnicowania dodatku przysługującego powódce i innym osobom na tym samym stanowisku (instruktora) w tej samej jednostce ((...) w Ł.). Pozwana podnosiła, iż wszystkie te osoby nie miały ściśle tożsamy obowiązków, bo każda nauczała innego zawodu, co w sposób oczywisty musiało skutkować różnymi ich czynnościami. Argument ten nie jest trafny. Oczywiście instruktorzy nauczali innych zawodów niemniej jednak ich obowiązki zawodowe polegały na tym samym – opiekowaniu się grupami młodzieży i przekazywaniu im praktycznej wiedzy, pracowaniu z nimi. Każdy z instruktorów nadto angażował się w inne przedsięwzięcia organizowane przez jednostkę. Można zatem mówić o tożsamerodziejowości pracy.

Strona pozwana wskazywała, iż zróżnicowanie dodatku w świetle przepisów regulaminu było dopuszczalne. Z tym poglądem należy się zgodzić, podobnie jak z tym, że z uwagi na charakter świadczenia (nagradzanie za zaangażowanie,

wyniki w pracy) takie zróżnicowanie nie jest sprzeczne z prawem. Jak już jednak wskazano, zróżnicowanie to winno znajdować uzasadnienie po zastosowaniu kryteriów oceny pracowników przewidzianych w regulaminie.

Pozwana wywodziła, iż kryteria te zastosowała przyznając świadczenie zgodnie z udziałem pracowników w wypracowanym przez jednostkę dochodzie. Jednak takie kryterium oceny nie wynika wcale z zapisów regulaminu.

W istocie w § 2 ust. 1 regulaminu mowa o uzależnieniu dodatku od wkładu w osiąganie dochodu przez jednostkę, pojęcie to nie jest jednak tożsame z procentowym udziałem dochodu wypracowanego przez pracownika w dochodzie jednostki. Zresztą nie sposób ograniczyć się do wskazanej regulacji z pominięciem dalszych. W § 2 ust. 5 regulaminu mowa o efektach pracy, kolejny przepis jednak wskazuje kryteria, jakie winny być brane pod uwagę przy ocenie jakości pracy pracownika. Są to: wyniki pracy, samodzielność i doświadczenie, terminowość wykonania zadań, stosunek do współpracowników i interesantów. Wśród kryteriów nie ma wypracowanego dochodu, ten ewentualnie może mieścić się (choć się z nim nie pokrywa) w pojęciu wyników pracy. Zważywszy, że oceny dokonywać ma bezpośredni przełożony będący jednocześnie osobą wnioskującą o dodatek trzeba przyjąć, iż to właśnie według tych kryteriów (wszystkich) winno być ustalane świadczenie. W ocenie sądu zapisów regulaminu nie sposób wyklądać wbrew ich brzmieniu bazując na oświadczeniu osoby tworzącej regulamin co do intencji, jaka jej przyświecała. Chodzi bowiem o akt prawa wewnątrzzakładowego, który uzupełnia postanowienia umów o pracę, więc jego regulacje muszą być oceniane z uwzględnieniem perspektywy adresatów dokumentu. Wola tworzącego regulację oczywiście ma znaczenie, ale wykładnia autentyczna nie może wyprzedzać wszystkich pozostałych, zwłaszcza gdy jej podstawę mogą stanowić wyłącznie dowody ze źródeł osobowych. Prezentowanego przez T. N. stanowiska, iż chodziło w istocie o uzależnienie dodatku wyłącznie od wypracowanego przez daną osobę dochodu nie poparto żadnymi dokumentami z jednostki w Ł. z innych okresów niż I kwartał 2016r. czy z innych jednostek z tego i dalszych kwartałów, które to dokumenty potwierdzałyby, że w praktyce zapisy były tak właśnie stosowane. Zeznania słuchanego za stronę pozwaną T. N. oraz świadków W. W. i D. P. nie są wystarczające do dokonania ustaleń zgodnych z omawianym wskazaniem pozwanej, skoro w przypadku innych osób i kolejnych kwartałów są raczej ogólne i skoro, jak wynika z zeznań R. G. (2), w kolejnych kwartałach Komendant Główny scedował określenie wysokości dodatków na kierowników poszczególnych ośrodków, a świadek nie kierował się przy ocenie pracowników prostym przeliczeniem ich pracy na dochód jednostki. Jak wskazywał R. G. (2), dochód uzyskiwany przez jednostkę pozostaje wynikiem wspólnych działań grupy zatrudnionych angażujących się w różne zadania i takie proste przeliczenie nie jest prawidłowe. Prezentowane przez świadka stanowisko wydaje się trafne, zwłaszcza w sytuacji, gdy nie ewidencjonuje się wszystkich efektów pracy zatrudnionych jak przykładowo ilości osób pozyskanych w wyniku ich działań do nauki zawodu. Zeznania R. G. (2) korespondujące z przesłuchaniem powódki nie budzą wątpliwości, są spójne i logiczne, a brak pewności świadka co do niektórych kwestii (jak liczby wniosków o sporny dodatek dla powódki) jest zrozumiałe wobec składania zeznań po upływie znacznego czasu od opisywanych zdarzeń. Wreszcie świadek nie ma interesu w określonym wyniku sporu, a trwające zatrudnienie u pozwanej przeczy świadomemu podawaniu nieprawdy na jej niekorzyść. Wysoka ocena pracy powódki prezentowana przez świadka przed sądem, dotycząca też I kwartału 2016r. pozostaje w zbieżności z zawartą we wniosku o podwyższenie dodatku funkcyjnego, strona pozwana nie przedstawiła zaś żadnych dowodów, które ocenę tą stawiałyby w wątpliwość. Przesłuchane na wniosek pozwanej osoby jako pracujące poza Ł. nie miały możliwości obserwacji na co dzień pracy osób tam zatrudnionych (podobnie jak pracy zatrudnionych w innych jednostkach). Zapewne dlatego ocena pracy została w regulaminie dotyczącym dodatków kwartalnych pozostawiona bezpośrednim przełożonym pracowników.

Po ocenie pracy powódki R. G. (2) wnioskował o przyznanie dodatku w maksymalnej możliwej wysokości (100%). Świadek w sposób przekonujący wyjaśnił swoją ocenę postawą powódki, w tym też jej zaangażowaniem w organizację usług hotelowych oraz rekrutację osób podejmujących naukę zawodu, a zatem działania przynoszące jednostce dochód. Pozwana nie negocjowała odpłatnego udostępniania w jednostce miejsc noclegowych, a choć w procesie kwestionowała prawidłowość określania tego mianem działalności hotelowej, to pojęciem hotelu posłużyła się w przedstawionym zestawieniu dochodów (k. 20). Pracodawca nie przedstawił, co już zaznaczono, dowodów wskazujących na nietrafność dokonanej przez R. G. (2) oceny, a odwoływał się jedynie do zastosowania innych kryteriów ustalania dodatku.

Wszystko powyższe przemawia za uznaniem, iż pozwana nie zastosowała własnych regulacji pomijając ustalone przez siebie kryteria oceny, jak i bez uzasadnionych podstaw stanowisko przełożonego powódki, do którego wszak wedle regulaminu miała należeć ocena pracy pracownika.

Skoro inni instruktorzy zawodu z Ł. otrzymali dodatek kwartalny w wysokości 840 zł uznać należało, iż taka kwota, zgodnie z oceną bezpośredniego przełożonego winna przysługiwać też powódce.

Zakładając nawet, iż decydujące znaczenie dla wysokości dodatku winien mieć wypracowany przez pracownika dochód (tj. dochód dający się jednoznacznie powiązać z jego osobą), to i tak zróżnicowanie dodatków dokonane przez pozwaną trudno byłoby uznać za uzasadnione. Pozwana bowiem uwzględniła rzeczywisty dochód tylko z pracy I. D., natomiast co do A. K. dokonała szacunkowej wyceny prac, które miały jej zaoszczędzić wydatków. Pomijając okoliczność, iż trafność tej wyceny nie została wykazana, zauważyć należy, że również działania powódki przynosić musiały oszczędności, skoro wraz z uczniami dokonywała ona prac porządkowych terenu jednostki, co czyniło zbytecznym ponoszenie wydatków np. na odsnieżanie. Pozwana nadto wskazywała na wysokość refundacji za uczestników szkoleń uwzględnioną przy szacowaniu wpływu pracownika na dochód jednostki. Zsumowanie podawanych przez pozwaną kwot wypracowanego dochodu (oszczędzonego kosztu) i refundacji daje w przypadku powódki nieco więcej niż 1/4 kwoty przypisanej I. D. i nieco mniej niż 1/3 kwoty przypisanej A. K., tymczasem przyznany powódce dodatek to ok 14% dodatku wymienionych osób.

Odwoływanie się przez pozwaną do okresu wykorzystanego urlopu jako czynnika mającego wpływ na wysokość dodatku w ogóle nie znajduje oparcia w regulaminie. Obniżenie dodatku z powodu korzystania z uprawnień pracowniczych trudno uznać zresztą za usprawiedliwione, w tym konkretnym przypadku zaś można mu przypisać nawet krzywdzący charakter, skoro korzystanie z urlopu zimą wymuszone jest stanowiskiem zajmowanym przez pracownika i korzystne z punktu widzenia interesów pracodawcy (bezpieczeństwa upraw).

Istotnego znaczenia nie może mieć też wysokość dodatku funkcyjnego otrzymywanego również w I kwartale 2016r. przez powódkę. Świadczenie to związane było z powierzeniem D. R. dodatkowych obowiązków, a nie warunkowane jakością pracy. Wysokość dodatku kwartalnego nie była uzależniona od dochodów pracowników, a jego celem nie pozostawało niwelowanie ewentualnych różnic w wynagrodzeniu.

O ile żądania wyrównania dodatku do kwoty otrzymanej przez innych pracowników jednostki w Ł. (instruktorów nauki zawodu) należało uznać za uzasadnione, o tyle nie było podstaw do uwzględnienia żądania odszkodowawczego w pozostałej części.

Kwota 1850 zł miałyby rekompensować krzywdę powódki, w istocie zatem nie chodzi o odszkodowanie w sensie ścisłym (wyrównanie uszczerbku majątkowego) a zadośćuczynienie. Przepisy kodeksu cywilnego nie przewidują w przypadku zobowiązań umownych dochodzenia naprawienia szkody niematerialnej. Powódka odwołała się do orzecznictwa ETS dotyczącego usług turystycznych (szkody niematerialnej w postaci „zmarowanego urlopu”) którego nie sposób odnosić do wszystkich zobowiązań umownych. Nie zostało w procesie wykazane zaistnienie szkody niematerialnej powódki (nie wskazano nawet, w czym ta się przejawia), co czyni zbytecznym szersze odniesienie się do możliwości dochodzenia kompensaty takiej szkody w sprawie takiej jak niniejsza, gdy chodzi o naruszenie postanowień umowy o pracę niesankcjonowane odrębnie w regulacjach prawa pracy.

W tych warunkach sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 720 zł oddalając powództwo odszkodowawcze w pozostałym zakresie.

Odsetki od kwoty należnej powódce zasądzono zgodnie z żądaniem pozwu, jeszcze bowiem przed wystąpieniem z powództwem doszło do wezwania pozwanej do zapłaty wskazanej kwoty, co oznacza pozostawanie tej ostatniej w opóźnieniu (art. 481 § 1 k.c.)

Orzeczenie o kosztach oparto na podstawie art.100 k.p.c, zgodnie z którym w przypadku częściowego uwzględnienia żądań koszty mogą być wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Za zniesieniem, a nie rozdzielaniem

kosztów przemawiała okoliczność, iż choć żądanie pozwu uwzględniono w mniej niż 1/3 to co do zasady przyznano powódce rację w zakresie naruszenia równych praw. Dodatkowo nakładu pracy pełnomocników faktycznie prawie nie zwiększało dochodzenie odszkodowania za krzywdę, jako że w tym zakresie nie były prowadzone żadne dodatkowe dowody, a pisma procesowe wskazanej kwestii dotyczyły w śladowym zakresie.

Dokonując ustaleń faktycznych sąd oparł się na wszystkich powołanych w stanie faktycznym dowodach. Zeznania przesłuchanych w sprawie osób przynajmniej w części korespondowały z niekwestionowanymi przez strony dokumentami, których autentyczność i rzetelność nie nasuwały wątpliwości. Nie było dostatecznych podstaw do kwestionowania podawanych przez T. N. i wnioskowanych przez pozwaną świadków zasad ustalania zbiorczej kwoty środków na dodatek kwartalny na jednostkę czy przyczyn ukształtowania dodatku powódki za I kwartał 2016r. na określonym poziomie, dowody te uznano natomiast za niewystarczające dla przyjęcia utrwalonej praktyki określania dodatku kwartalnego w tożsamy co w przypadku D. R. sposób, co zostało wcześniej omówione.

Część danych liczbowych podanych w odpowiedzi na pozew uznana została za niesporną, jako że reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika powódka ich nie zakwestionowała stosownie zobowiązana do ustosunkowania się do nich. Dane te potwierdzili też (acz podając je w przybliżeniu) świadkowie wnioskowani przez pozwaną i T. N..

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)