

UZASADNIENIE

A. B. (1) w pozwie skierowanym przeciwko Urzędowi Miasta S. domagała się zasądzenia kwoty 39.209,99 zł, tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że dyskryminacja jest jedynie jedną z postaci naruszenia zasady równego traktowania. W stosunku do niej u pozwanego pracodawcy doszło zarówno do naruszenia zasady równego traktowania, jak i nawet naruszenia zakazu dyskryminacji w wynagradzaniu. Jej płaca była rażąco niska w porównaniu do zakresu obowiązków osób wykonujących pracę taką samą albo podobną do niej. Jej zadania były związane z ogromną odpowiedzialnością majątkową, a otrzymywany dodatek w niezwykle niskim stopniu niwelował różnice w wynagrodzeniu. Dodała, że była gorzej traktowana w zakresie warunków wynagradzania z powodu posiadanych przez nią cech osobistych, tj. faktu przynależności do związku zawodowego, a także terminowego charakteru wykonywanych przez nią zadań „tymczasowo” – w zastępstwie za nieobecną dyrektorkę Wydziału. Porównała się do innych osób zajmujących stanowiska kierownicze w Urzędzie, powołując się przy tym na ich oświadczenia majątkowe. Ponadto zarzuciła, że niesprawiedliwe kształtowanie wynagrodzenia naruszyło jej dobra osobiste. Stwierdziła w pozwie, że dochodzi należności za okres od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2016 r.

Natomiast na pierwszej rozprawie powódka sprecyzowała, że pozew dotyczy jedynie 2015 roku, a naruszone dobra osobiste to prawo do godnego wynagrodzenia oraz rzetelnej oceny pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany Urząd Miasta S. wniósł o oddalenie w całości powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko podniósł, że wynagrodzenie powódki zostało ukształtowane zgodnie z obowiązującym Regulaminem wynagradzania i wynikającą stąd kategorią zaszeregowania. Jako kierownikowi referatu powierzono jej wykonywanie dodatkowych zadań związanych z zastępowaniem dyrektorki Wydziału podczas jego nieobecności i przyznano z tego tytułu dodatek specjalny w kwocie 500 zł miesięcznie. Powódka nigdy nie zajmowała stanowiska zastępcy dyrektorki wydziału, a takie nie było nawet przewidziane w strukturze organizacyjnej Wydziału. Podobne rozwiązania organizacyjne funkcjonowały także w innych 12 jednostkach organizacyjnych, a żaden pracownik tych jednostek nie otrzymywał dodatku specjalnego z tytułu zastępowania nieobecnego dyrektorki. Poza tym pozwany podkreślił, że powódka zastępowała dyrektorkę przez 39 dni, a dodatek otrzymywała przez cały rok. Następnie stwierdził, że powódka nie wykazała niedozwolonej przyczyny, ze względu na którą dopuszczono się wobec niej dyskryminacji, a ponadto, że otrzymywała świadczenie mniej korzystne od innych pracowników znajdujących się w jednakowej sytuacji. Tymczasem osoby wskazane w pozwie i załącznikach zajmują stanowiska zupełnie innego rodzaju, jak zastępca dyrektorki albo wykonywały zupełnie inny rodzaj obowiązków w jednostkach organizacyjnych, których nie sposób porównać z jednostką powódki. Wreszcie dane z oświadczeń majątkowych nie odpowiadają wysokości wynagrodzenia poszczególnych osób.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. B. (1) została pracownikiem Urzędu Miasta S. w dniu 11 lipca 2011 r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Kierownika referatu w Wydziale (...) i Polityki Społecznej. Począwszy od dnia 31 grudnia 2011 r. strony połączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Na mocy umowy bezterminowej jej wynagrodzenie zasadnicze zostało określone według XV kategorii zaszeregowania na kwotę 3.700 zł. Poza tym przysługiwał jej dodatek funkcyjny w kwocie 400 zł oraz dodatek za wysługę lat w kwocie 185 zł.

Niesporne, a nadto: umowa o pracę z dnia 8 listopada 2011 r. – k. 8 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z dnia 30 grudnia 2011 r. – k. 26 cz. B akt osobowych, Regulamin Wynagradzania – k. 300-305

Z dniem 1 kwietnia 2012 r. doszło do zmiany w organizacji (...) i Polityki Społecznej. Wydział podzielono na trzy referaty. Wyłączono z jego struktury stanowisko Zastępcy Dyrektora, któremu dotychczas podlegały samodzielne stanowiska ds. polityki społecznej i który kreował i odpowiadał za politykę społeczną. Po zmianie samodzielne stanowiska trafiły do Referatu ds. Polityki Społecznej, który miał swojego kierownika – K. F. (1). A. B. (1) objęła natomiast stanowisko Kierownika Referatu ds. (...) i (...) Zatrudnienia. Kilka miesięcy później Dyrektor Wydziału M. O. wydała polecenie, zgodnie z którym A. B. (1) miała zastępować ją pod jej nieobecność. Polecenie to nie wiązało się jednak z objęciem przez pracownika odpowiedzialności za jakąś część polityki Wydziału – ta pozostała w całości na Dyrektor. Z tytułu zastępowania Dyrektor A. B. (1) otrzymywała stały dodatek specjalny w kwocie 500 zł miesięcznie.

Dowód:

- pismo z dnia 15 marca 2012 r. – k. 31 części B akt osobowych powódki
- zakres czynności powódki – k. 39 części B akt osobowych powódki
- Regulamin organizacyjny UM S. z dnia 1 marca 2012 r. – k. 225-246
- Regulamin wewnętrzny Wydziału Spraw (...) z 14.10.2013 – k. 286-299
- zeznania świadka M. O. – k. 312-313 oraz k. 343
- kartoteka placowa powódki – k. 70

Przy określaniu wynagrodzenia A. B. (1) w ramach widełek właściwych dla kategorii zaszeregowania, jak i pozostałych pracowników Wydziału Spraw (...) przez jego dyrektora, miały znaczenie kwalifikacje i dotychczasowe doświadczenie, w tym przebieg dotychczasowej pracy. Staż pracy dotyczył natomiast dodatku stażowego.

Dowód:

- zeznania świadka M. O. – k. 312-313 oraz k. 343
- zeznania świadka K. S. – k. 334

A. B. (1) w okresie zatrudnienia w Urzędzie Miasta S. była członkiem (...) Organizacji (...). Nie pełniła tam żadnej funkcji.

Niesporne

Przynależność związkowa A. B. (1) nie miała żadnego wpływu na kształtowanie jej wynagrodzenia za pracę. Wśród osób lepiej od niej wynagradzanych byli zarówno członkowie związku zawodowego, jak i osoby bez takiej przynależności.

Dowód:

- zeznania świadka M. O. – k. 312-313 oraz k. 343
- zeznania świadka K. S. – k. 334
- zeznania świadka B. A. – k. 334-335
- zeznania świadka K. F. (1) – k. 335
- kartoteka placowa – k. 69-94

Osoby zatrudnione w Urzędzie Miasta S. w 2015 r. na stanowisku kierownika referatu miały następujący staż pracy w Urzędzie Miasta:

IMIĘ I NAZWISKO	STANOWISKO	(...) PRACY W URZĘDZIE MIASTA (...) NA DZIEŃ 31.12.2015 r.
A. B. (2)	Kierownik zespołu	19 lat 9 m-cy
B. A.	Kierownik referatu	4 lata 5 m-cy
C. M.	Kierownik referatu	8 lat 1 m-c
C. B.	Kierownik referatu	12 lat 10 m-cy
C. S.	Kierownik referatu	14 lat 11 m-cy
D. D.	Kierownik referatu	21 lat 7 m-cy
F. K.	Kierownik referatu	2 lata 4 m-ce
F. A.	Kierownik referatu	20 lat 7 m-cy
F. M.	Kierownik referatu	21 lat 5 m-cy
F. I.	Kierownik referatu	28 lat 3 m-ce
J. vel W.	Kierownik referatu	23 lata 1 m-c
J. G.	Kierownik referatu	23 lata 10 m-cy
K. H.	Kierownik referatu	19 lat 2 m-ce
K. J.	Kierownik referatu	18 lat 8 m-cy
L. I.	Kierownik referatu	6 lat 6 m-cy
M. J. (1)	Kierownik referatu	12 lat 6 m-cy
M. B.	Kierownik referatu	27 lat
M. J. (2)	Kierownik referatu	8 lat 8 m-cy

N. A.	Kierownik referatu	19 lat 7 m-cy
R. E.	Kierownik referatu	23 lata 8 m-cy
S. B.	Kierownik referatu	41 lat 6 m-cy
S. E.	Kierownik referatu	11 lat 9 m-cy
T. B.	Kierownik referatu	20 lat 10 m-cy
Z. J.	Kierownik referatu	9 lat 2 m-ce

Dowód:

- zestawienie stażu pracy w Urzędzie Miasta na stanowisku kierownika referatu – k. 181

W Wydziale Polityki Społecznej poza referatem kierowanym przez A. B. (1) znajdował się także Referat ds. obsługi osób niepełnosprawnych, kierowany przez B. A., a także Referat ds. ochrony zdrowia, kierowany przez K. F. (1), która do Urzędu Miasta S. przeszła z Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie, gdzie pracowała przez 6 lat.

B. A. – jako sportowiec niepełnosprawny – otrzymywała w 2015 r. stypendium sportowe od Prezydenta, które na liście płac wykazywano jako „dodatek specjalny” wypłacany w kwocie 500 zł, choć nie za wszystkie miesiące w roku.

K. F. (1) w 2015 r. przez 9 i pół miesiąca otrzymywała dodatek specjalny w kwocie 500 zł, z tytułu opracowania i wdrożenia Strategii rozwiązywania problemów społecznych w Gminie M. S..

Dowód:

- zeznania świadka B. A. – k. 334-335

- zeznania świadka K. F. (1) – k. 335

- kartoteka płacowa B. A. – k. 69

- kartoteka płacowa K. F. (1) – k. 75

- świadectwa pracy i kwestionariusz osobowy w akta osobowych K. F. (1)

Kierownicy referatów w Wydziale Spraw (...) Urzędu Miasta S. otrzymali w 2015 r. łącznie następujące kwoty tytułem wynagrodzenia zasadniczego:

- A. B. (1) - 45.170 zł,

- K. F. (1) – 54.770 zł,

- B. A. – 47.810 zł.

Dowód:

- kartoteka płacowa powódki – k. 70

- kartoteka płacowa B. A. – k. 69

- kartoteka płacowa K. F. (1) – k. 75

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 18^{3d} kodeksu pracy, okazało się niezasadne. Zgodnie z powołanym przepisem osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Podstawową przyczyną oddalenia powództwa było nie sprostanie przez powódkę spoczywającemu na niej ciężarowi dowodowemu, a dodatkowo także ustalenie, że pracodawca posłużył się obiektywną przesłanką przy zróżnicowaniu wynagrodzenia powódki i innych osób wykonujących pracę podobnego rodzaju do niej samej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego od pewnego czasu (w ostatnich latach) ukształtowała się linia orzecznicza, zgodnie z którą na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3c} § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Potwierdzają to orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r. (II PK 196/11, OSNP 2013/7-8/73), wyrok z dnia 23 maja 2012 r. (I PK 173/11, LEX nr 1219490, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443), które niniejszy Sąd w pełni podziela.

To właśnie ustabilizowanie w ostatnim okresie linii orzeczniczej dotyczącej wymogu istnienia kryterium dyskryminacyjnego doprowadziło w pierwszej kolejności do wydania wyroku oddalającego powództwa.

Zróżnicowanie przy określeniu stawki wynagrodzenia wynikało z list płac i jako takie nie budziło wątpliwości. Jednakże powódka nie wykazała, ani nawet nie uprawdopodobniła istnienia niedozwolonej przyczyny tego zróżnicowania, koniecznego do stwierdzenia dyskryminacji. Dopiero bowiem po wskazaniu tej okoliczności aktualizuje się ciężar wykazania przez pozwanego pracodawcę, że zróżnicowanie płacowe miało swoje obiektywne podłoże.

Przepis art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relevantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja).

Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p. Zgodnie z tym przepisem, 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 rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich "inność" (odrębność, odmiennost) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc,

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.

Wyrażona w art. 11³ k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18^{3a} § 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, 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. Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę 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.

Wszystkie przytoczone wyżej przepisy odwołują się do zakazanych przyczyn różnicowania, wskazanych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Przepis ten (podobnie jak art. 11³ k.p.) nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując się określeniem "w szczególności" - wymienia je przykładowo. Prezentowane więc może być stanowisko, że skoro art. 18^{3a} § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 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, 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, s. 336). Jednak ściśle odczytanie art. 18^{3a} k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo ("w szczególności"), a po drugie ("a także") - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem "a także bez względu na" pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji ("w szczególności") odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 r. nr 23-24, poz. 347).

Z tej przyczyny aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika

ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p. Dlatego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259; z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 212057, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443 i powołane w nich orzeczenia).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespodowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i przywołane w nich orzeczenia).

Dlatego w ocenie Sądu powódka nie sprostала obowiązkowi przytoczenia kryterium dyskryminacji, które dopiero pozwoliłoby na przerzucenie na pracodawcę ciężaru wykazania obiektywnych przyczyn zróżnicowania. Wskazywała na kryterium w postaci przynależności związkowej oraz „tymczasowego charakteru powierzonych zadań”.

To ostatnie nie spełnia wymogu kryterium dyskryminacyjnego. Jak już wyżej wspomniano – katalog cechy umowy o pracę jako kryterium dyskryminacji ma charakter zamknięty. Ustawodawca wymienił jedynie zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast czasowe powierzenie dodatkowego zadania służbowego – występujące jedynie na podstawie bieżącego polecenia służbowego – nie może zostać uznane za zatrudnienie na czas określony. W spornym 2015 r. powódka – tak jak wszystkie osoby do których się porównywała – była zatrudniona na czas nieokreślony. Zatem nie sposób przyjąć kryterium rodzaju umowy o pracę.

Z kolei zarówno z przedłożonych dokumentów, jak i zeznań świadków nie wynika, by przynależność związkowa miała decydować o wysokości wynagrodzenia. Żaden ze świadków (w tym wnioskowanych przez powódkę) nie potwierdził tej okoliczności. Z relacji świadków wynika, że nie miało to żadnego znaczenia przy kształtowaniu płacy u pozwanego albo nic im o tym nie wiadomo. Z list płac wynika, że wśród osób, które miały wyższe wynagrodzenie od powódki znajdowały się zarówno takie będące członkami związku, jak i nie będące i na odwrót. Trudno więc stawiać tezę, że przynależność związkowa miały być kryterium pracodawcy.

Pomimo braku wykazania kryterium dyskryminacyjnego przez powódkę, Sąd wziął pod uwagę istnienie poglądów orzecznictwa i doktryny, które dają pracownikowi możliwość dochodzenia roszczenia na podstawie art. 471 k.c.

w związku z art. 300 k.p., w razie naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania, które nie stanowi dyskryminacji (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2018 r., II PK 37/17). Tym bardziej, że sama powódka wskazała tego rodzaju alternatywną podstawę faktyczną pozwu.

Mimo, iż pozwana nie miała, wobec niewykazania przez powódkę kryterium dyskryminacji, obowiązku udowodnienia, że nierówne traktowanie było obiektywnie usprawiedliwione, to jednak wynik postępowania dowodowego wskazuje, że zróżnicowanie wynagrodzeń powódki i porównywalnych pracowników miało swoje obiektywne przyczyny.

Sąd doszedł do wniosku, że doświadczenie zawodowe w pracy urzędniczej stanowiło usprawiedliwione i obiektywne kryterium różnicowania i miało bezpośredni związek z wysokością płacy powódki. Największy wpływ na wysokość wynagrodzenia powódki miała Dyrektor Wydziału M. O., co wynika z zeznań Zastępcy Prezydenta K. S. i samej M. O.. Z zeznań tejże M. O. wynika natomiast, że ogólny staż pracy był odzwierciedlony w dodatku stażowym, a wynagrodzenie zasadnicze określano biorąc pod uwagę kwalifikacje, dotychczasowe doświadczenie zawodowe i przebieg zatrudnienia (k. 312 verte).

W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków w jakich są świadczone, a także ilości i jakości (Kodeks pracy – Komentarz, red. Z. Salwa, Warszawa 2004, str. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem, red. U. Jackowiak, Gdańsk 2004). Z kolei prace o jednakowej wartości to prace rodzajowo różne, lecz jednocześnie podobne na tyle, by porównywać je, stosując kryteria określone w art. 18^{3c} § 3 k.p. Owe kryteria to w pierwszym rzędzie posiadanie przez pracowników kwalifikacji, które albo są potwierdzone dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach albo wynikają z praktyki i doświadczenia zawodowego (tak trafnie Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010/3-4/41).

Trzeba podkreślić, że w realiach funkcjonowania Urzędu Miasta, a w szczególności w przypadku stanowisk kierowników referatów, doświadczenie i praktyka w pracy urzędnika (Urzędu Miasta S.) mają istotne znaczenie, ponieważ praca na tym stanowisku ma charakter koncepcyjny i w dużej mierze bazujące na dotychczasowych doświadczeniach (...) i podległych mu bezpośrednio jednostek.

W orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka ((...)) utrwalona jest wykładnia, że różnica traktowania jest dyskryminacją, jeśli nie ma obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia, a więc nie realizuje uprawnionego celu oraz nie istnieje rozsądna proporcja między zastosowanymi środkami i tym celem (orzeczenia ETPC z 21.1.1997 r., skarga Nr 20060/92, w sprawie Van Raalte przeciwko Holandii, RJD 1997-1 - patrz: M.A. Nowicki: Europejski Trybunał Praw Człowieka - orzecznictwo, tom 2, Prawo do życia i inne prawa, Kraków 2002, s. 1487; z 27.3.1998 r. w sprawie Petrovic przeciwko Austrii, skarga Nr 20458/92, RJD 1998-II - patrz: M.A. Nowicki: tamże, s. 1490; z 18.2.1999 r. w sprawie Larkos przeciwko Cypru, skarga Nr 29515/95; z 6.4.2000 r., w sprawie Thlimmenos przeciwko Grecji, skarga Nr 34369/97, - patrz: M.A. Nowicki: Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka - cz. VI, Palestra Nr 9-10/2000, s. 99). Implementacja Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., s. 16; Polskie wydanie specjalne rozdział 05, t. 4, s. 79) do polskiego kodeksu pracy doprowadziła do wprowadzenia bezpośredniego umocowania dla używania stażu pracy, jako kryterium zróżnicowania wynagrodzenia. Zgodnie z treścią art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p. zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na ustalaniu zasad wynagradzania z uwzględnieniem kryterium stażu pracy. Zatem ustawodawca z góry uznał staż pracy, jako dozwolone kryterium dla ustalania wynagrodzenia.

W trafnym wyroku z dnia 7 lutego 2018 r. (II PK 22/17) Sąd Najwyższy orzekł tezie I, że Staż pracy może stanowić usprawiedliwioną przyczynę różnicowania stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, gdy pracodawca nie przewiduje dodatku stażowego a doświadczenie zawodowe przekłada się na jakość świadczonej przez pracownika pracy (art. 78 § 1 w związku z art. 11² KP). Natomiast w tezie

III: Doświadczenie zawodowe (co innego staż pracy) może uzasadniać różnicowanie wynagrodzenia zasadniczego pracowników (art. 11² KP).

W realiach niniejszej sprawy ogólny staż pracy znajdował odzwierciedlenie w dodatkowym składniku płacowym – dodatku stażowym, o czym zresztą wprost zeznała świadek M. O.. Natomiast płaca zasadnicza została zróżnicowana właśnie ze względu na istotne dla pracy (...) doświadczenie zawodowe na stanowiskach urzędniczych oraz przebieg dotychczasowej pracy. Ze złożonego przez stronę pozwaną zestawienia (k. 181) wynika, że powódka miała najniższe doświadczenie w pracy w Urzędzie Miasta S. spośród wszystkich kierowników referatów, nie licząc K. F. (2). Ta ostatnia jednak zanim rozpoczęła pracę u pozwanego, przez 6 lat pracowała jako urzędnik Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie, a więc jej doświadczenie urzędnicze jest także wyższe od powódki. Niekiedy różnice w doświadczeniu urzędniczym wynikające z zestawienia sięgały kilkudziesięciu lat.

W sytuacji, gdy staż pracy w Urzędzie Miasta wpływający na nabyte doświadczenie i praktykę urzędniczą stanowi ważny element oceny przydatności pracownika na stanowisku kierowniczym – to tym bardziej stanowi odpowiednio obiektywne kryterium określania wysokości płacy. Zatem powódka – posiadająca wyraźnie mniejsze doświadczenie od innych kierowników referatów – nie posiada takich samych cech prawnie relewantnych i nie należy do tej samej kategorii podmiotów, co współpracownicy o dłuższym stażu urzędniczym. Nie można więc stwierdzić jej nierównego traktowania przy takiej dywersyfikacji płac.

Natomiast Sąd nie znalazł podstaw do porównywania płacy powódki do osób zajmujących stanowisko zastępcy dyrektora wydziału. Samo chwilowe zastępowanie dyrektora pod jego nieobecność, na podstawie bieżącego polecenia służbowego, nie może oznaczać, że taka osoba obejmuje na stałe stanowisko zastępcy dyrektora. Jak obrazowo zeznała świadek M. O. (zupełnie obiektywna jako były już pracownik pozwanego), formalne stanowisko Zastępcy Dyrektora oznaczało, że osoba taka była wprost zaangażowana w kształtowanie części polityki Wydziału (przed zmianami organizacyjnymi z 2012 r. była to polityka społeczna) i ponosiła za to odpowiedzialność. Natomiast powódka – jako osoba chwilowo wykonująca bieżące tylko czynności w zastępstwie nieobecnego dyrektora – nie kreowała polityki Wydziału i nie musiała za nią odpowiadać. Odpowiedzialnym pozostawała Dyrektor Wydziału.

Poza tym pracodawca rekompensował powódce zastępowanie dyrektora pod jej nieobecność, przyznając stały dodatek specjalny w kwocie 500 zł. Dodatek był wypłacany niezależnie od tego, czy w danym miesiącu powódka faktycznie zastępowała swoją przełożoną.

Powódka niezasadnie powołała się na fakt, że również pozostali kierownicy referatów z Wydziału również otrzymywali dodatek specjalny. W przypadku B. A. pozycja na liście płac oznaczona jako „dodatek specjalny” w istocie stanowiła stypendium sportowe Prezydenta S., o czym zeznała świadek B. A.. Zatem było to świadczenie niezwiązane ze stosunkiem pracy, a na liście płac najwyraźniej nie było żadnej pozycji, pod którą można było je wpisać. Z kolei K. F. (1) otrzymywała dodatek specjalny w 2015 r. tylko przez 9 i pół miesiąca i był on związany z opracowaniem i wdrożeniem Strategii rozwiązywania problemów społecznych w Gminie M. S..

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalono na podstawie wiarygodnych i niekwestionowanych przez żadną ze stron dowodów z dokumentów. Poza tym miarodajne dla ustalenia stanu faktycznego były korespondujące ze sobą wzajemnie zeznania przywołanych powyżej świadków. Sąd nie kwestionował prawdziwości zeznań samej powódki oraz jej męża, lecz miały one mniejszą moc dowodową ze względu na subiektywne uczucie pokrzywdzenia.

Mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd oddalił powództwo, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz 102 kp.c. Zgodnie z pierwszym z nich strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Koszty te ograniczyły się do tych tytułem zastępstwa procesowego. Ich wysokość wynika z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w

sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia powództwa i wynosi 2.700 zł.

Sąd na mocy art. 102 k.p.c. postanowił obciążyć powódkę tylko połową kosztów zastępstwa procesowego z uwagi na to, że pozwany nie informował pracowników o wysokości wynagrodzeń (choćby ogólnie – bezimiennie), a powódka na podstawie lektury oświadczeń majątkowych mogła powziąć usprawiedliwione okolicznościami przekonanie o zasadności powództwa. Dopiero postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd, w tym analiza list płac, doświadczenia zawodowego poszczególnych kierowników i zeznań świadków dały możliwość wszechstronnej weryfikacji tych twierdzeń. Z drugiej strony pełnomocnik strony przeciwnej dołożył istotnego nakładu pracy w sprawie.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

26.03.2019