

## UZASADNIENIE

*Pozwem z dnia 19 stycznia 2022 r. powód I. D. domagał się zasądzenia od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwoty 19 565 zł tytułem odszkodowania za dyskryminujące ukształtowanie wynagrodzenia powoda wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty. Ponadto wniósł o ukształtowanie stosunku pracy powoda z pozwaną, wynikającego z umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 27 grudnia 2010 r. w ten sposób, że miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powoda będzie wynosić 4 200 zł brutto. Nadto powód żądał zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.*

*W uzasadnieniu powód wskazał, że jest pracownikiem pozwanej od 2009 r. Umowa o pracę została zawarta 27 grudnia 2010 r. na czas nieokreślony. Początkowo I. D. pracował w hipermarkecie C. przy ul. (...) I w S.. Z dniem 1 września 2016 r. powód awansował na stanowisko „menedżera sektora produktów świeżych” z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3 500 zł brutto miesięcznie. W dniu 1 września 2019 r. powód zawarł z pozwaną porozumienie i zmienił miejsce pracy na hipermarket C. przy ul. (...) w S.. Jednocześnie zmieniono jego stanowisko pracy na „lidera” w dziale mięso, wynagrodzenie pozostawiając na niezmienionym poziomie. Następnie od 1 lipca 2021 r. ponownie zmieniono powodowi stanowisko pracy na „eksperta” w dziale mięso, zaś jego wynagrodzenie zasadnicze zostało podwyższone o 105 zł do kwoty 3 605 zł brutto miesięcznie. Około rok po zmianie miejsca pracy powód dowiedział się, że pracujący z nim w dziale mięso M. Z., będący jego podwładnym, otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3 930 zł brutto miesięcznie. I. D. wskazał, że porównuje się do sytuacji M. Z., który jest zatrudniony na stanowisku pracownika seniora, specjalisty. Zakres obowiązków i odpowiedzialność na stanowisku eksperta są zdecydowanie większe niż pracownika seniora, dlatego zdaniem powoda wynagrodzenie powoda powinno być wyższe i wynosić kwotę co najmniej 4 200 zł brutto miesięcznie. Powód posiada wyższe kwalifikacje i staż pracy u pozwanej. Powód wskazał również, że według jego wiedzy pracownicy zatrudnieni u pozwanej na stanowiskach równorzędnych do jego stanowiska otrzymują wynagrodzenia na poziomie co najmniej 4 500 zł brutto. Powód jako podstawę swojego roszczenia wskazał art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu pracy. Wartość odszkodowania stanowi różnicę pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym powoda otrzymywanym w okresie od 1 września 2019 r. do 30 czerwca 2021 r. (3 500 zł) oraz od 1 lipca 2021 r. do 30 stycznia r. (3 605 zł), a wynagrodzeniem zasadniczym żądanym w pozwie (4 200 zł), w okresie od 01 września 2019 r. do 31 stycznia 2022 r. W drugiej kolejności powód na podstawie art. 18 § 3 Kodeksu pracy wniósł o ukształtowanie jego wynagrodzenia zasadniczego w sposób niedyskryminujący w ten sposób, że miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powoda będzie wynosić 4 200 zł brutto*

*W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.*

*W uzasadnieniu pozwana podniosła w pierwszej kolejności, że powód w okresie objętym pozwem przebywał na zwolnieniach lekarskich – w 2019 r. przez 14 dni, a w 2020 r. przez 88 dni. Dalej pozwana wskazała, że M. Z. posiada kierunkowe kwalifikacje zawodowe. Wynagrodzenie powoda mieściło się w „widelkach” określonych w Tabelach Wynagradzania stanowiących załącznik do Regulaminu Wynagradzania. Nie jest zaś możliwe dokonanie porównań wynagrodzeń pracowników poszczególnych sklepów, przede wszystkim z uwagi na różne obciążenie pracą. Zdaniem pozwanej powód nie wskazał rzekomych kryteriów dyskryminacyjnych oraz nie przedstawił dowodów na okoliczność „takiego samego” wykonywania obowiązków w odniesieniu do jakiegokolwiek pracownika, lecz wręcz podkreślił w pozwie (porównując się do M. Z.), że jego zakres obowiązków jest inny.*

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

**1 października 2009 r. I. D. zawarł z Marketem C. Mieszka w S. umowę na czas określony do dnia 30 września 2011 r. Został on zatrudniony na pełen etat na stanowisku specjalisty w dziale mięso w sektorze produktów świeżych - wykrawacz. Z dniem 31 grudnia 2010 r. na mocy porozumienia stron została rozwiązana umowa o pracę zawarta na czas określony z dnia 1 października 2009 r. Następnie I. D. w dniu 27 grudnia 2010 r. zawarł z C. Mieszka umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2011 r. na stanowisku specjalisty w dziale mięso w sektorze produktów świeżych – wykrawacz za wynagrodzeniem 2 266 zł. Porozumieniem zmieniającym z dnia 31 sierpnia 2016 r. zmieniono I. D. stanowisko pracy na stanowisko menedżera sektora produktów świeżych, określając wynagrodzenie na poziomie 3 500 zł.**

**1 września 2019 r. I. D. zmienił miejsce pracy na (...) C. przy ul. (...) w S.. Tego samego dnia zawarto porozumienie, na mocy którego I. D. został zatrudniony na stanowisku lidera w dziale mięso. Z dniem 18 kwietnia 2021 r. pracodawcą I. D. stała się (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. jako następcą prawny dotychczasowych pracodawców – marketów należących do grupy C.. 11 maja 2021 r. porozumieniem zmieniającym zmieniono I. D. stanowisko pracy na stanowisko eksperta w dziale mięsa, natomiast wynagrodzenie strony ustaliły na kwotę 3 605 zł brutto miesięcznie.**

**Dowód:**

- **umowa o pracę – k. 17 akt osobowych powoda, część B,**
- **porozumienie – k. 25 akt osobowych powoda, część B,**
- **umowa o pracę – k. 26 akt osobowych powoda, część B,**
- **porozumienie – k. 64 akt osobowych powoda, część B,**
- **porozumienie – k. 99 i 100 akt osobowych powoda, część B,**
- **informacja – k. 112 akt osobowych powoda, część B,**
- **porozumienie – k. 113 akt osobowych powoda, część B.**

**1 czerwca 2022 r. strony zawarły porozumienie w sprawie zmiany wynikających z umowy warunków pracy i płacy, na mocy którego I. D. został zatrudniony na stanowisku koordynatora działu mięso, natomiast jego wynagrodzenie zostało określone na kwotę 4 305 zł brutto miesięcznie.**

**Dowód: porozumienie – k. 109.**

**B. L. była przełożoną powoda. Pracowała jako manager działu mięsnego. I. D. pracował jako lider działu mięsnego. Był zastępcą B. L.. W trakcie jej nieobecności robił zamówienia, przyjmował dostawy, sprawdzał ich jakość, dbał o procedury BHP i procedury dobrej praktyki higienicznej i produkcyjnej. B. L. polecała I. D. przyjmowanie towaru, gdy pracowali razem na tej samej zmianie. Cała produkcja i przyjmowanie towaru odbywa się na pierwszej zmianie. Na drugiej zmianie odbywa się tylko sprzedaż. Zazwyczaj nie zdarzało się, by ktoś inny, niż I. D. i B. L., przyjmował towar.**

**M. Z. był pracownikiem seniorem. Jest to pracownik, który długo już pracuje w grupie C.. Gdy B. L. przeniosła się do Marketu C. przy ul. (...) w S. (CH T.), M. Z. już tam pracował. Gdy I.**

*D. został przyjęty do pracy w Markecie C. przy ul. (...) I w S., M. Z. pracował już w CH T.. Stanowiska M. Z. i I. D. nie były takie same. M. Z. nie był zastępcą B. L. i nie prowadził działu. I. D. jako lider w dziale mięso był przełożonym M. Z.. Oprócz wykładania i przygotowania towaru zajmował się przyjmowaniem towaru i koordynowaniem pracy działu – podległych pracowników. Prowadził dokumentację związaną ze współpracą z weterynarią. Zarówno I. D., jak i M. Z. mają kwalifikacje rzeźnika, przy czym I. D. oprócz pracy rzeźnika wykonywał obowiązki lidera. Jego zakres odpowiedzialności był większy od zakresu odpowiedzialności M. Z., który nie jest z wykształcenia rzeźnikiem. M. Z. zajmuje się otwarciem działu, wyłożeniem towaru, produkuje białą kielbasę i obsługuje wędzarnię. M. Z. zarabiał więcej od I. D.. Różnica w wynagrodzeniach I. D. i M. Z. wynikała z systemu podwyżek. Podwyżki były przewidziane dla pracowników – od liderów, poczynając w dół, podwyżki miały charakter procentowy i obejmowały pracowników obecnych aktualnie w pracy (nie obejmowały pracowników przebywających na długotrwałych zwolnieniach lekarskich). Kierownicy co do zasady nie otrzymywali podwyżek. Wynagrodzenie zasadnicze I. D. było niższe niż wynagrodzenie M. Z.. Gdy I. D. rozpoczął pracę w CH T., B. L. nie mogła samodzielnie podwyższyć jego wynagrodzenia, które pozostało na niezmiennym poziomie w stosunku do otrzymywanego w toku pracy w Markecie przy ul. (...) I w S.. Zastępcy B. L., w tym I. D., nie otrzymywali premii rocznej.*

*(...) w CH T. w S. znajduje się wśród 15 największych marketów C..*

*Aktualnie M. Z. jest zatrudniony jako specjalista w dziale mięso, a I. D. jako ekspert w dziale mięso. Do zadań specjalisty M. Z. należy rozbiór i przygotowanie mięsa, dbanie o wygląd działu, obsługa klienta, dbanie o prawidłową rotację towaru, pomaganie liderowi lub ekspertowi działu. Do obowiązków eksperta należy wspieranie managera działu, delegowanie zadań na pracowników i ich egzekwowanie, w razie potrzeby obsługa klientów. Jeżeli ekspert posiada umiejętności to pracuje przy rozbieraniu i wykładaniu mięsa. Ponadto wykonuje zamówienia, inwentaryzacje, wyjaśnia straty. Jedną z przyczyn różnicowania wynagrodzenia powoda i M. Z. mógł być dwuletni okres braku podwyżek dla powoda, który przebywał na długiej absencji chorobowej od marca 2018 r. do sierpnia 2019 r. W tym okresie podwyżki były negocjowane ze związkami zawodowymi. Pracownicy w tym czasie otrzymywali podwyżki głównie związane z kryterium stażowym. Podwyżki były negocjowane ze związkami zawodowymi do poziomu lidera i objęły one M. Z.. I. D. w tym czasie był managerem w sklepie w CH M. i nie dotyczyły go podwyżki negocjowane. M. Z. i powód pracowali na różnych stanowiskach. Nie jest regułą w C. Polska, że przełożeni zarabiają więcej od podwładnych.*

**Dowód:**

*- zeznania świadka B. L. – k. 113-114,*

*- zeznania świadka J. T. – k. 115-116.*

*I. D. jest zatrudniony u pozwanej od 2009 r. Przez pierwsze trzy miesiące pracował jako rzeźnik w markecie C. w Centrum Handlowym (...) w S.. Następnie pracował jako lider w dziale mięso. Wszyscy pracownicy poniżej stanowiska lidera jemu podlegali. Nie była prowadzona produkcja, to znaczy nie było rozbieranych półtuszy na elementy. Nie było produkcji wędlin. Jego przełożoną była B. L. do 2018 r., gdy przeniosła się do sklepu (...) w centrum handlowym (...). Do momentu awansu na kierownika po odejściu B. L., I. D. zarabiał 3 100 zł brutto miesięcznie. Gdy awansował na kierownika jego pensja została podwyższona do 3 500 zł. Jego podwładni zarabiali mniej, zarówno wtedy kiedy był liderem i kierownikiem w CH M.. Później I. D. uległ wypadkowi przy pracy i przebywał na zwolnieniu lekarskim przez około 9 miesięcy. Gdy zakończył się okres zwolnienia, I. D. zaczął pracę w sklepie (...) w CH T. jako lider działu mięso z tym samym wynagrodzeniem w*

kwocie 3 500 zł miesięcznie. Nie otrzymywał dodatków stażowych, natomiast otrzymywał premię kwartalną. Jego wynagrodzenie składało się z płacy zasadniczej w wysokości 3 500 zł. Premia była cykliczna, chociaż do jej przyznania brane były pod uwagę były rezultaty pracy. Premia stanowiła wartość procentową wynagrodzenia. M. Z. pracował dłużej od I. D. w sklepie (...) w CH T.. Gdy I. D. rozpoczął pracę w CH T., liderem działu mięso, oprócz niego, była również J. K.. I. D. dzielił się z nią obowiązkami. Zakres obowiązków I. D. i J. K. był taki sam. M. Z. nie zajmował się składaniem zamówień, gdyż powyższym zajmują się liderzy. M. Z. zajmował się przygotowaniem i częściowo rozbiorem mięsa, produkcją kielbasy białej. Miał wiedzę na temat tego, co znajduje się w magazynie, w jakiej ilości i z jakim terminem przydatności do spożycia. Jego zadaniem było przygotowanie i wyłożenie mięsa oraz posprzątanie działu. Nie zajmował się drobiem, gdyż wykładała go J. K. oraz szeregowi pracownicy. M. Z. sprzedawał mięso, gdy zaszła taka potrzeba. I. D. zajmował się przygotowaniem ekspozycji. Jeżeli na zmianie pracowała kierowniczka i druga liderka, to powód wykładał i przygotowywał towar, jak również produkował białą kielbasę. Jeżeli nie pracował M. Z., to powód zajmował się produkcją kielbasy i przygotowaniem mięsa. Do obowiązków I. D. należy przyjęcie towaru. Dostawców bezpośrednich obsługuje pracownik działu przyjęcia towarów, a powód jest przy tym obecny, gdyż potwierdza jakość i ilość towaru. I. D. pracując jako kierownik, nie otrzymał podwyżki. M. Z. nie składa zamówień, a ponadto nie obsługuje komputera. Czynności te wykonuje I. D.. Tylko on i J. K. kontrolują stan towaru i zapewniają jego ciągłość. I. D. wykłada towar, czego nie robi M. Z.. I. D. ma o 50% więcej obowiązków niż M. Z.. Obecnie I. D. jest zatrudniony na stanowisku koordynatora działu.

**Dowód:**

- zeznania świadka J. K. – k. 151-152;

- przesłuchanie powoda – k. 121-122v.

Na mocy porozumienia zmieniającego z 15 grudnia 2017 r. J. K. z dniem 1 stycznia 2018 r. została zatrudniona na stanowisku lidera w dziale mięso w Markecie C. Bohaterów W.. Na mocy kolejnego porozumienia zmieniającego od 1 czerwca 2019 r. wynagrodzenie J. K. zostało określone na kwotę 4 650 zł miesięcznie. Z kolei zgodnie z porozumieniem z 24 marca 2021 r. od 1 kwietnia 2021 r. J. K. została zatrudniona na stanowisku Lidera – Szefa w dziale (...).

J. K. w okresie od 1 września 2019 r. do 31 sierpnia 2021 r. otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 4.650 zł na stanowisku lidera w dziale wędliny/sery. Jej wynagrodzenie było najwyższe w gronie liderów zatrudnionych w Markecie C. przy ul. (...) w S.. I. D. otrzymywał najniższe wynagrodzenie spośród liderów działów począwszy od 1 lipca 2021 r. (najniższe wynagrodzenie – 3 750 zł). Jego wynagrodzenie nie było, w odróżnieniu od wynagrodzeń innych liderów (z wyjątkiem J. K. – 4 650 zł) podwyższane w okresie od 1 września do 2019 r. do 30 czerwca 2021 r. i było niższe niż wynagrodzenia większości liderów o ponad 200 zł.

**Dowód:**

- porozumienie – k. 123 akt osobowych J. K., część B,

- porozumienie – k. 131 akt osobowych J. K., część B,

- porozumienie – k. 150 akt osobowych J. K., część B,

- zestawienie wynagrodzeń liderów – k. 127.

M. Z. początkowo był zatrudniony u pozwanej na stanowisku pracownika seniora, a jego wynagrodzenie zostało określone na kwotę 3.930 zł brutto miesięcznie. Z dniem 1 lipca 2021 r. jest

**zatrudniony u pozwanej na stanowisku specjalisty w dziale mięso. Jego wynagrodzenie wynosi 3.989 zł brutto miesięcznie a od 1 września 2022 r. – 4 418 zł.**

**Dowód:**

- porozumienie – k. 28 akt osobowych M. Z., część B,
- porozumienie – k. 60 akt osobowych M. Z., część B,
- porozumienie – k. 69 akt osobowych M. Z., część B.

**Sąd zważył, co następuje:**

**Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w przeważającej części.**

**Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego, który oceniony został w myśl dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c. Sąd dał wiarę wszystkim dowodom ze źródeł nieosobowych. Autentyczność i rzetelność dokumentów nie była kwestionowana przez strony, a Sąd również nie powziął wątpliwości co do prawdziwości ich treści. Sąd dał także wiarę dowodom ze źródeł osobowych. Przemawiało to za przyznaniem waloru wiarygodności dowodowi z przesłuchania powoda oraz zeznaniom świadków, a ustalenia stanu faktycznego Sąd oparł o to co spójnie i logicznie wynikało z owych dowodów ze źródeł osobowych, a nadto znajdowało potwierdzenie w dowodach z dokumentów – przede wszystkim z akt osobowych pracowników pozwanej.**

**Należy podkreślić, że okoliczności faktyczne w znacznej mierze nie były między stronami sporne. Niespornym było, iż powód otrzymywał niższe wynagrodzenie niż M. Z. i J. K.. Natomiast główną sporną kwestią było to, czy I. D. był nierówno traktowany w zakresie wynagradzania w porównaniu do innych pracowników, przy czym wynagrodzenie powoda – co podnosiła pozwana – mieściło się w ramach tzw. widełek określonych Tabelach Wynagradzania stanowiących załącznik do Regulaminu Wynagradzania pozwanej. Kwestią sporną zatem w niniejszej sprawie była okoliczność, czy pomimo tego, że powód był zatrudniony na tym stanowisku co J. K. oraz wykonujący te same obowiązki, co jego podwładny M. Z., powinien otrzymywać wynagrodzenie niższe od obu tych osób oraz czy taka sytuacja stanowiła naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i czy w związku z tym I. D. należy się wyrównanie tego wynagrodzenia do żądanego przez niego poziomu za sporny okres.**

Żądania powoda oparte było na przepisach Kodeksu pracy odnoszących się do nierównego traktowania pracowników. I. D. dochodził bowiem od pozwanej odszkodowania z tytułu nierównego traktowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p., w myśl którego, 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.

**Zgodnie z treścią art. 11<sup>2</sup> k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. W wyroku z dnia 2 października 2012 r. (sygn. akt II PK 82/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że art. 112 k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, 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 równego traktowania nie jest tożsama zasada niedyskryminacji (art. 113 k.p.). Zgodnie bowiem z tym przepisem, jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednio lub pośrednio, 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 indywidualną cechę przejawiającą się w pewnej odrębności, które to różnicowanie nie jest uzasadnione z punktu widzenia obiektywnych wartości, przy uwzględnieniu, że punktem wyjścia pozostawać powinna sprawiedliwość traktowania oparta na równości wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej (relevantnej) sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 113 k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich różnicowanie ze względu na odmienności, o których przepis ten stanowi. 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 k.p. (art. 183a § 1 k.p.), wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić jedynie o naruszeniu zasady równego traktowania pracowników. Powyższe powoduje istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 107 oraz przywołany w nich dorobek judykatury).

Przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. wyraża zasadę równego traktowania wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same obowiązki, a więc prawa do równej płacy za równą pracę oraz prawa do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Przepis ten zakłada zatem różnicowanie praw pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. nie pozwala na różnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w tym samym zakładzie pracy ze względu na inne przyczyny niż wynikające z niego. Różnice w wynagrodzeniu zasadniczym mogą wynikać wyłącznie z różnic w zakresie obowiązków i wykonywanej pracy. Inne okoliczności pozostają bez znaczenia dla uzasadnienia różnicowania wynagrodzenia jednakowo pracujących pracowników.

Przenosząc powyższe na realia niniejszej sprawy, zważyć należy, że w sprawie nie mamy do czynienia z dyskryminacją pracownika z uwagi na cechy enumeratywnie wymienione w przywołanych przepisach kodeksu pracy. Niemniej, w ocenie Sądu, powód zasadnie dochodził roszczenia odszkodowawczego w oparciu o naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania z dalej opisanych względów.

Jak stanowi art. 18<sup>3d</sup> § 1 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. Co szczególnie istotne,

w myśl aktualnego stanowiska Sądu Najwyższego „pod pojęciem "zasady równego traktowania w zatrudnieniu" z art. 18<sup>3d</sup> k.p. należy rozumieć zarówno dyskryminację ze względu na niedozwolone kryterium różnicujące (art. 18<sup>3a</sup> k.p.), jak i inne przypadki nierównego traktowania w zatrudnieniu” (zob. postanowienie SN z 21.06.2022 r., II PSK 310/21, LEX nr 3453096).

Podstawy prawnej wyrównania wynagrodzenia należy upatrywać się także w podstawie kontraktowej, a więc w regulacji art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Wskazać bowiem należy, że obowiązek równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki jest obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy, a naruszenie tego obowiązku może powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., sygn. akt III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85).

Zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Przepis art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie to 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 (art. 18<sup>3c</sup> § 2 k.p.). Pracami o jednakowej wartości są zaś prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p.).

Wprawdzie, rzeczywiście pozwana ma rację, iż nie jest możliwe porównywanie sytuacji powoda do sytuacji M. Z.. Jego zakres obowiązków różnił się bowiem od zakresu obowiązków powoda, co już samo w sobie, w myśl art. 11<sup>2</sup> k.p. wykluczało możliwość dopasowania powoda do ww. osoby. Jak zostało ustalone, powód był przełożonym M. Z.. Przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili, iż stanowiska I. D. i M. Z. nie były takie same w okresie spornym. I. D. był zatrudniony na stanowisku lidera w dziale mięso, natomiast M. Z. na stanowisku specjalisty w dziale mięso. Obaj wykonywali tożsame czynności związane z przygotowaniem towaru do sprzedaży. Obaj posiadali uprawnienia rzeźnika. Jednakże to powód prowadził dział, czego nie robił M. Z.. M. Z. nie składał zamówień, a ponadto nie obsługiwał komputera. Czynności te wykonywał wyłącznie powód. Tylko powód kontrolował stan towaru i zapewnia jego ciągłość. Powód wykładał towar, czego nie robi M. Z.. Zakres odpowiedzialności I. D. był znacznie szerszy od zakresu odpowiedzialności M. Z.. Należy wskazać, iż sam fakt, że powód był i nadal pozostaje przełożonym M. Z. nie przesądza, by wynagrodzenie I. D. powinno być wyższe. Zauważyć również należy, iż jak sam zeznał powód, staż pracy M. Z. w sklepie (...) w CH T. był dłuższy niż staż powoda. Ta okoliczność mogła stanowić usprawiedliwioną przyczynę różnicowania stawek wynagrodzenia obu pracowników działu mięso w sytuacji, gdy pozwana nie przewidywała wypłaty dodatku stażowego. Niemniej jednak o ile powód legitymował się mniejszym stażem pracy od M. Z., o tyle jednak pozwana nie wykazała, aby ta okoliczność decydowała o zróżnicowaniu wynagrodzeń obu pracowników, zwłaszcza w sytuacji, gdy powód miał dodatkowe obowiązki związane z kierowaniem działem.

Niezależnie od powyższego, Sąd porównując sytuację powoda dokonał odpowiedniego dopasowania pracowników o porównywalnej sytuacji, wykluczającej dyferencjację zarobkową, mając na uwadze przede wszystkim sytuację J. K., która obok powoda była drugim liderem w dziale mięso i z którą powód współpracował w dziale dzieląc tożsame obowiązki związane

*z kierowaniem działem. Sąd miał na uwadze, że już w pozwie I. D. zwrócił uwagę na fakt, że pracownicy zatrudnieni u pozwanej na porównywalnych stanowiskach otrzymują wynagrodzenie wyższe niż powód.*

*Pozwana nie wskazała, z jakich względów, z jakich druga liderka w dziale otrzymywała wynagrodzenie na dużo wyższym poziomie niż powód. Nawet jeśli przyjmować, że kształtując zarobki liderów pracodawca kierował się kryterium stażowym, musiałby uzasadnić zróżnicowanie wynagrodzeń tych pracowników poprzez wykazanie, że staż pracy przekładał się bezpośrednio na jakość bądź ilość świadczonej przez nich pracy. Na tę okoliczność pozwana nie naprowadziła żadnych dowodów. Na taki rozkład ciężaru dowodu Sąd Najwyższy wskazywał między innymi w wyrokach: z 7 lutego 2018 r., w sprawie II PK 22/17 (opubl. w MoPr (...), z 21 marca 2019 r. w sprawie II PK 324/17 (niepubl.) i z 14 marca 2019 r. w sprawie II PK 310/17 (opubl. w OSP 2021/5/37).*

*Przepis art. 112 k.p. wyrażający zasadę równego traktowania wszystkich pracowników wyraża nakaz równej płacy pracowników wypełniających jednakowo takie same obowiązki. W niniejszej sprawie pozwana nie sprostowała wykazaniu, aby dysproporcja między wynagrodzeniem zasadniczym powoda, a wynagrodzeniem J. K. była uzasadniona zakresem ich obowiązków, odpowiedzialności, kwalifikacjami, faktycznie wykonywaną pracą, jej jakością czy wartością. Warto przy tym podkreślić, że „ciężar udowodnienia naruszenia zakazu dyskryminacji, o którym mowa w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., jest podzielony pomiędzy pracownika a pracodawcę. Dopiero w razie przytoczenia przez pracownika takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest on lub był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników, ale również tego, że zróżnicowanie jest lub było spowodowane niedozwoloną przyczyną, powoduje przejście na pracodawcę ciężaru wykazania (udowodnienia), że nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika” (postanowienie SN z dnia 30 czerwca 2020 r., sygn. akt I NSNp 3/19, LEX nr 3025246). Wydaje się, że odpowiednio pracodawca winien wykazać, że samo nierówne (niedyskryminujące) traktowanie było uzasadnione obiektywnymi i zgodnymi z prawem przesłankami.*

*Pozwana twierdziła, że powód nie wskazał żadnego niedozwolonego kryterium różnicowania. Było to jednak niewystarczające do stwierdzenia, że ustalenie wynagrodzenia powoda na poziomie niższym od dwóch pracowników tego samego działu miało uzasadniony i racjonalny charakter. Pozwana nie naprowadziła dowodów mogących uwolnić ją od odpowiedzialności odszkodowawczej za nierówne traktowanie powoda w zatrudnieniu.*

*Jak podnosi się słusznie w doktrynie „nierówne traktowanie jest konieczną i zarazem wystarczającą przesłanką nabycia przez pracownika prawa do odszkodowania” (tak np. E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, LEX/el. 2023, art. 18(3(a)), art. 18(3(b)), art. 18(3(c)), art. 18(3(d)), art. 18(3(e))). Sąd Najwyższy potwierdził powyższe wydając wyrok z dnia 6.10.2021 r. w sprawie o sygn. akt I PSKP 21/21 (OSNP 2022, nr 6, poz. 56), gdzie skonstatował, iż „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, a mianowicie zostanie wykazane, że pracodawca naruszył wobec pracownika zasadę równego traktowania w zatrudnieniu”. Przypomnieć trzeba, że zgodnie z treścią 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. Co istotne, uznanie odpowiedzialności na gruncie tego przepisu nie wymaga ustalenia przez Sąd świadomości*



*pracodawcy dokonania naruszenia przepisów prawnych lub też wykazania winy w znaczeniu subiektywnym (tak J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2013, s. 149).*

*Powód dochodził kwoty 19 565 zł tytułem odszkodowania, stanowiącego różnicę pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym faktycznie otrzymywanym (3 500 zł od 1 września 2019 r. do 30 czerwca 2021 r. oraz 3 605 zł od 1 lipca 2021 r. do 31 stycznia 2022 r.), a wynagrodzeniem zasadniczym żądanym w pozwie (4 200 zł) w okresie od 1 września 2019 r. do 31 stycznia 2022 r. W związku z tym, Sąd był związany zakresem dat wskazanych przez powoda. Sąd wziął pod uwagę wynagrodzenie, jakie otrzymywała J. K. na stanowisku lidera w dziale mięso oraz lidera w dziale wędliny/sery od 1 czerwca 2019 r. (4 650 zł). Różnica między wynagrodzeniem powoda, a wynagrodzeniem J. K. w okresie od 1 września 2019 r. do 30 czerwca 2021 r. wynosiła 1 150 zł (4 650 zł – 3 500 zł). Natomiast w okresie od 1 lipca 2021 r. do 31 stycznia 2022 r. różnica ta wynosiła 1 045 zł (4 650 zł – 3 605 zł). Uwzględniając zatem okres od 1 września 2019 r. do 30 czerwca 2021 r. (22 miesiące), różnica ta wyniosła 25 300 zł, natomiast w okresie od 1 lipca 2021 r. do 31 stycznia 2022 r. (7 miesięcy), różnica ta wyniosła 7 315 zł, co łącznie daje kwotę 32 615 zł. Powód jednakże żądał wyrównania swojego wynagrodzenia w wyżej wymienionych okresach do kwoty 4 200 zł, co daje kwotę 700 zł różnicy w okresie od 1 września 2019 r. do 30 czerwca 2021 r. (4 200 zł – 3 500 zł) przez 22 miesiące, co po przemnożeniu daje wynik 15 400 zł, natomiast w okresie od 1 lipca 2021 r. do 31 stycznia 2022 r. kwotę 595 zł (4 200 zł – 3 605 zł) przez okres 7 miesięcy, co po przemnożeniu daje wynik 4 165 zł, łącznie 19.565 zł. Sąd, będąc związany żądaniem pozwu, nie mógł orzec ponad to żądanie, o czym stanowi art. 321 k.p.c. Wskazać również należy, iż wprawdzie pozwana w dniu 24 marca 2021 r. zawarła z J. K. porozumienie, na mocy którego z dniem 1 kwietnia 2021 r. J. K. została zatrudniona u pozwanej na stanowisku Lider – Szef w dziale (...). Powyższe jednak, w ocenie Sądu pozostaje bez znaczenia, gdyż powód powinien uzyskiwać takie samo wynagrodzenie jak J. K., zatrudniona na stanowisku lidera w dziale mięso, niezależnie od tego, iż zmieniono jej stanowisko pracy. Skoro bowiem wynagrodzenie J. K. zatrudnionej jako lider w dziale mięso, zostało ustalone na kwotę 4 650 zł, to niezasadnym byłoby traktowanie powoda na takim samym poziomie, co J. K., jedynie od 1 września 2019 r. do 1 kwietnia 2021 r. Powód po tej dacie pracował nadal jako lider w dziale mięso, a jego wynagrodzenie uległo jedynie nieznacznemu podwyższeniu od 1 lipca 2021 r. Ponadto, dokonując obliczeń, rozdzielając okresy od 1 września 2019 r. do 1 kwietnia 2021 r. (19 miesięcy), różnica między wynagrodzeniem powoda faktycznie otrzymywanym, a żądanym wynosiła 700 zł (4 200 zł – 3 500 zł), co po przemnożeniu daje kwotę 13 300 zł. Następnie w okresie od 1 kwietnia 2021 r. do 30 czerwca 2021 r. (3 miesiące), różnica między wynagrodzeniem powoda faktycznie otrzymywanym, a żądanym wynosiła 700 zł (4 200 zł – 3 500 zł), co po przemnożeniu daje kwotę 2 100 zł. Następnie w okresie od 1 lipca 2021 r. do 31 stycznia 2022 r. (7 miesięcy), różnica między wynagrodzeniem powoda faktycznie otrzymywanym, a żądanym wyniosła 595 zł (4 200 zł – 3 605 zł), co po przemnożeniu daje kwotę 4 165 zł. Sumując powyższe kwoty, łączny wynik daje kwotę 19 565 zł.*

*Podsumowując, rozważając kwestię nierównego traktowania powoda przez jego pracodawcę w wynagradzaniu za jego pracę stwierdzić należy, że przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało wprost, że zarobki powoda różniły się od wynagrodzenia J. K.. Sąd dopatrzył się bowiem relewantności ich sytuacji oraz dokonał odpowiedniego porównania ich zarobków w ramach wyliczenia wysokości należnego odszkodowania, mając jednakże na uwadze związane żądaniem pozwu. W sytuacji istnienia różnic w wysokości wynagrodzeń powoda i J. K., a także innych liderów (których listę przedłożyła sama pozwana), to pracodawca powinien wykazać, że istniały obiektywne kryteria pozwalające na taką dyferencjację oraz udowodnić jakie kryteria decydowały o ustaleniu wysokości wynagrodzenia poszczególnych pracowników. Co istotne, nawet jeśli istniały pewne drobne różnice pomiędzy pracą wykonywaną przez powoda i innych liderów, to pozwana nie wykazała, aby wysokość wynagrodzenia powodów ukształtowana była*

*rzeczywiście w oparciu o te różnice. Podkreślić też należy, że jeśli owe czynniki faktycznie stanowiły przesłankę różnicującą u pracodawcy, to powinny być one jednolicie stosowane. W tym kierunku jednak strona pozwana swojej argumentacji nie prowadziła.*

*W ocenie Sądu na wysokość odszkodowania nie miała wpływu okoliczność przebywania przez powoda na zwolnieniu lekarskim latach 2019 i 2020, albowiem przy przyjęciu, że wynagrodzenie byłoby prawidłowo ustalone na wyższym poziomie, odnoszonym do wynagrodzenia J. K., świadczenia otrzymywane w trakcie niezdolności do pracy przez powoda, byłyby odpowiednio wyższe – różnica odpowiadałaby co najmniej kwotom żądanym za poszczególne miesiące spornego okresu.*

*Sąd zauważył ponadto, że w sytuacji gdy wynagrodzenie powoda wzrosło z dniem 1 czerwca 2022 r. do kwoty 4 305 zł, wynagrodzenie mającego mniejszy zakres obowiązków zatrudnionego w tym samym dziale M. Z. (podwładnego powoda) podniesiono do kwoty 4 418 zł począwszy od 1 września 2022 r. ustalając je ponownie na poziomie wyższym, niż wynagrodzenie I. D. wykonującego te same i dodatkowe obowiązki.*

*Reasumując, Sąd uznał – przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy – że I. D. pozostawał w takiej samej sytuacji zawodowej jak J. K.. Mimo to, uzyskiwali oni różne wynagrodzenie. Praca powoda odpowiadała pracy J. K.. Ich zakres obowiązków był taki sam. W takiej sytuacji zastosowanie znalazła zasada odpowiedzialności dłużnika z tytułu nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Sąd ustalił, że pomiędzy wynagrodzeniem powoda, a wynagrodzeniem J. K., znajdującej się w tożsamej sytuacji faktycznej istniała różnica w wysokości otrzymywanych wynagrodzeń, przy czym różnica ta nie znajdowała usprawiedliwienia w dozwolonych prawem kryteriach dyferencjacji wynagrodzeń. Szkodą było nieuzyskanie przez powoda wynagrodzenia na takim poziomie, który urzeczywistniał zasadę prawa do równego wynagrodzenia z tytułu wykonywania jednakowej pracy. Z tych względów, należało orzec jak w punkcie pierwszym wyroku.*

*O roszczeniu odsetkowym orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. od dnia 1 kwietnia 2022 r., to jest od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu stronie pozwanej. Strona pozwana wносиła o zasądzenie odsetek ustawowych za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty. W myśl art. 455 k.c., jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Jak stanowi zaś art. 481 § 1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Wezwanie do zapłaty związane jest z datą doręczenia odpisu pozwu, chyba że strona wykaże istnienie wcześniejszego wezwania przedsądowego (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2.04.2015 r., I CSK 169/14, LEX nr 1745784), czego strona powodowa w tym postępowaniu nie wykazała. Wobec powyższego należało zasądzić odsetki ustawowe za opóźnienie od dnia następnego od doręczenia odpisu pozwu, zaś w pozostałym zakresie roszczenie to oddalić.*

*Żądanie ukształtowania stosunku pracy powoda z pozwaną, wynikającego z umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 27 grudnia 2010 r. w ten sposób, że miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powoda będzie wynosić 4 200 zł brutto podlegało oddaleniu z uwagi na to, że pozwana już w toku niniejszego postępowania zawarła z I. D. porozumienie, na mocy którego jego wynagrodzenie od 1 czerwca 2022 r. będzie wynosić 4.305 zł, a więc nawet więcej, niż żąda powód. Z tych względów, wobec zaspokojenia roszczenia powoda już po wytoczeniu powództwa i braku cofnięcia pozwu w tej części, powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu z powodu jego bezzasadności (por. wyrok SN z 9.06.1999 r., sygn. akt III CKN 936/98, LEX nr 1213021).*

O kosztach procesu Sąd postanowił w punkcie trzecim wyroku zgodnie z art. 100 zdanie 2 k.p.c., zgodnie z którym, w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Strona powodowa uległa przeciwnikowi w około 27 % wartości swojego żądania oraz odnośnie roszczenia odsetkowego, zatem w ocenie Sądu powodowi należy się co do zasady zwrot kosztów procesu w części odpowiadającej 73 % od strony pozwanej. Na koszty poniesione przez I. D. złożyły się koszty wynagrodzenia pełnomocnika będącego adwokatem w wysokości 2700 złotych, ustalone zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie. 73 % tej kwoty stanowi kwotę 1 971 zł. Biorąc pod uwagę częściowe oddalenie roszczenia odsetkowego Sąd uznał, że adekwatną kwotą kosztów procesu należną powodowi od pozwanej będzie kwota 1 800 zł.

W punkcie czwartym wyroku orzeczono o kosztach sądowych w oparciu o przepis art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398), w myśl którego kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Rozstrzygnięcie to znajduje potwierdzenie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07), w której Sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50 000 zł obciąży pozwanego pracodawcę kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy). Opłata od pozwu w zakresie kwoty 26 705 złotych wyniosłaby 1336 zł. Powód wygrał sprawę w zakresie żądania odszkodowania, co stanowiło 73,26 % wartości przedmiotu sporu. W takiej proporcji pozwana winna pokryć koszty sądowe nieuiszczone przez stronę powodową. Stąd też od pozwanej należało pobrać na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 979 zł (73 % z 1336 zł).

Nadając wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie piątym, Sąd orzekał na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Skoro wynagrodzenie powoda wynosiło od 1 czerwca 2022 r. kwotę 4 305 zł, należało nadać rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w punkcie pierwszym do tej kwoty.

Mając na względzie całokształt przywołanych motywów, Sąd orzekł jak w sentencji uzasadnianego wyroku.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)