



**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 lipca 2013r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Śródmieścia Wydział VIII Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący SSR Rafał Młyński

Ławnicy: Urszula Leszczyńska, Wanda Krośkiewicz

Protokolant: Michał Machura

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 1 lipca 2013r. w Warszawie

sprawy z powództwa [REDACTED]

przeciwko Okręgowemu Inspektorowi Pracy w Warszawie

o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania

- I. zasądza od pozwanego Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie na rzecz powoda [REDACTED] kwotę 50 000 zł (pięćdziesiąt tysięcy) tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania z ustawowymi odsetkami od dnia 2 lipca 2012 roku do dnia zapłaty,**
- II. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 300 zł (trzy tysiące trzysta);**
- III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda koszty procesu w kwocie 1 800 zł (tysiąc osiemset).**

**UZASADNIENIE**  
**wyroku z dnia 10 lipca 2013 roku**

Powód [REDAKTOWANO] pozewem z dnia 30 czerwca 2012 roku wniósł o zasądzenie na jego rzecz najpierw od Państwowej Inspekcji Pracy, a po zmianach podmiotowych za zgodą stron od Okręgowego Inspekcji Pracy w Warszawie (k. 39) kwoty 50 000 zł tytułem nierównego traktowania w oparciu o art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu oraz zasądzenia kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu (k. 43 – 50).

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód [REDAKTOWANO] pracował w pozwanym Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie w okresie od 1 lutego 2008r. roku 5 kwietnia 2012r., w pełnym wymiarze czasu pracy, w okresie od 1 lutego 2008r. do 29 października 2008 r. na stanowisku kandydata na podinspektora pracy, od 30 października 2008 roku do 1 kwietnia 2009 roku na stanowisku podinspektora pracy i od 2 kwietnia 2009 roku na stanowisku młodszego inspektora pracy.

W dniu 19 lutego 2009 roku kierownictwo Głównego Inspektoratu Pracy na spotkaniu z przedstawicielami Komisji Krajowej Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy oraz Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ Solidarność działających w Państwowej Inspekcji Pracy uzgodnili, że pracownicy z 57,58,59,60 aplikacji inspektorskiej, którzy w dniu zawarcia umowy o pracę na stanowisko młodszego inspektora nie będą jeszcze posiadać prawa do dodatku za staż pracy otrzymają wynagrodzenie w wysokości [REDAKTOWANO] zł. Całą politykę wynagrodzeń w Państwowej Inspekcji Pracy kształtowane jest w ten sposób.

Powód został skierowany na 57 aplikację inspektorską. Ukończył ją w 2 kwietnia 2009r. Powód zdał egzamin z wynikiem dostatecznym.



Początkowo powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości [REDAKTOWANO] zł i dodatek służbowy [REDAKTOWANO] zł. Od 2 kwietnia 2009 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło [REDAKTOWANO] zł, dodatek funkcyjny [REDAKTOWANO] zł, dodatek służbowy [REDAKTOWANO] zł, dodatek kontrolerski [REDAKTOWANO] zł (razem [REDAKTOWANO] zł), od 1 września 2011 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło [REDAKTOWANO] zł, dodatek funkcyjny [REDAKTOWANO] zł, dodatek służbowy [REDAKTOWANO] zł, dodatek kontrolerski [REDAKTOWANO] zł (razem [REDAKTOWANO] zł).

[REDAKTOWANO] był zatrudniony w Głównym Inspektoracie Pracy pozwanego w dniu 5 marca 2009r. do 31 grudnia 2009 roku na stanowisku specjalisty w Sekcji Kontroli Wewnętrznej (przez pewien czas kierował tą komórką i otrzymywał wynagrodzenie brutto [REDAKTOWANO] zł (wynagrodzenie zasadnicze [REDAKTOWANO] zł, dodatek funkcyjny [REDAKTOWANO] zł, dodatek służbowy [REDAKTOWANO] zł, dodatek za staż 6% - [REDAKTOWANO] zł). Z dniem 1 stycznia 2010r., na podstawie porozumienia zawartego między pozwanym, a Głównym Inspektoratem Pracy, [REDAKTOWANO] przeszedł do pracy u pozwanego z zachowaniem dotychczasowego stanowiska i wynagrodzenia.

W roku 2010 [REDAKTOWANO] został zakwalifikowany na aplikację inspektorską nr 63. W piśmie z dnia 24 maja 2010 roku Zastępca Głównego Inspektora Pracy polecił zmianę stanowiska na podinspektora wynagrodzenie zasadnicze [REDAKTOWANO] zł, dodatek służbowy [REDAKTOWANO] zł, dodatek za staż 7% - [REDAKTOWANO] zł (razem [REDAKTOWANO] zł). W dniu 22 czerwca 2011 roku [REDAKTOWANO] złożył egzamin państwowy i z tym dniem nawiązano z nim stosunek pracy na stanowisku młodszego inspektora pracy z wynagrodzeniem: zasadnicze - [REDAKTOWANO] zł, dodatek służbowy [REDAKTOWANO] zł, dodatek za staż 8% - [REDAKTOWANO] zł, dodatek kontrolerski [REDAKTOWANO] zł (razem [REDAKTOWANO] zł)

[REDAKTOWANO] został zatrudniony u pozwanego w dniu 31 grudnia 1999 roku na stanowisku informatyka. W roku 2005 awansował na stanowisko starszego informatyka. Jego wynagrodzenie wynosiło: zasadnicze [REDAKTOWANO] zł, dodatek za staż 6% [REDAKTOWANO] zł, dodatek funkcyjny [REDAKTOWANO] zł, dodatek służbowy [REDAKTOWANO] zł - razem [REDAKTOWANO] zł. W dniu 1 stycznia 2008 roku [REDAKTOWANO] otrzymał

podwyżkę jego wynagrodzenie wzrosło do [REDACTED] zł. W pewnym okresie kierował sekcją analiz zajmującą się wprowadzeniem danych do systemu.

W 2008r. [REDACTED] został zakwalifikowany na 59 aplikację inspektorską i zajął stanowisko podinspektora pracy. Z tego też powodu doszło do zmiany wynagrodzenia (wynagrodzenie zasadnicze [REDACTED] zł, dodatek za staż 8% - [REDACTED] zł, dodatek służbowy [REDACTED] zł – razem [REDACTED] zł). W dniu 16 września 2009 roku [REDACTED] złożył egzamin państwowy i z tym dniem nawiązano z nim stosunek pracy na stanowisku młodszego inspektora pracy z wynagrodzeniem: zasadnicze – [REDACTED] zł, dodatek służbowy [REDACTED] zł, dodatek za staż 10% - [REDACTED] zł, dodatek kontrolerski [REDACTED] zł (razem [REDACTED] zł)

Powód pracował najpierw w sekcji legalności, a ostatni rok pracy w sekcji prawnej. W tej samej komórce pracował [REDACTED]. Sprawy przydzielał [REDACTED] kierujący sekcją. Żaden z jego podwładnych nie był traktowany ulgowo. Inspektorzy pracy wykonują podobne zadania, nikt nie miał specjalizacji. Powód otrzymywał, o ile to było możliwe sprawy, które wiązały się z zagadnieniami prawnymi.

W dniu 13 kwietnia 2010r. pozwany ocenił pracę powoda – spełnia wymagania.

Powód uczestniczył m.in. w kontrolach u dużych podmiotów i bardzo złożone. Raz przeprowadzał kontrolę zatrudnienia cudzoziemców, trzeba było sprawdzić ok. 150 cudzoziemców w 6 spółkach prawa handlowego, powiązanych ze sobą. Powód w 2011 r. uczestniczył w konferencji na Uniwersytecie Siedleckim, konferencja dotyczyła praw cudzoziemców. Sekcja, w której pracował powód przeprowadzała kontrole po godzinach pracy. Powód wykazywał się inicjatywą, z jego inicjatywy kontrole przeprowadzano w święto. Powód posługiwał się językiem angielskim. Tę umiejętność wykorzystywał w pracy podczas kontroli. Zdarzało się, że [REDACTED] w trakcie odbywanej aplikacji inspektorskiej brał udział w celach szkoleniowych i pomocy, w kontrolach prowadzonych przez powoda. Powód przeprowadzał w ciągu roku tyle samo kontroli co inni inspektorzy.



U pozwanego obowiązywała zasada, że w przypadku zmiany stanowiska przez pracownika jego wynagrodzenie nie ulega zmianie.

Z dniem 1 stycznia 2010r. powód rozpoczął odbywanie aplikacji radcowskiej. Powód był zwalniany z pracy w celu wzięcia udziału w zajęciach na aplikacji radcowskiej.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi [REDAKTOWANO] zł.

**Powyższy stan faktyczny został ustalony przez Sąd na podstawie :**  
dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda, zeznań świadków [REDAKTOWANO] (k. 118 - 120), [REDAKTOWANO] w zakresie w jakim są zbieżne z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie (k. 120 - 123), [REDAKTOWANO] (k. 131 - 133), [REDAKTOWANO] (k. 133 - 134), [REDAKTOWANO] (k. 144 - 145), [REDAKTOWANO] (k. 145 - 146), dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, zeznań [REDAKTOWANO] występującego w charakterze pozwanego w zakresie w jakim są zbieżne z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie (k. 147 - 148), zeznań powoda (k. 146 - 147).

Sąd dał wiarę powołanym wyżej dokumentom, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Za wiarygodnych Sąd uznał także występujących w sprawie świadków i zeznania powoda. Zeznania te są wewnętrznie spójne i logiczne, korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Natomiast zeznaniom świadka [REDAKTOWANO] i zeznaniom strony pozwanej Sąd dał wiarę w zakresie w jakim pokrywają się z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności uwzględniając fakt, że osoby te nie były bezpośrednimi przełożonymi powoda, to nie one zlecały powodowi wykonywanie zadań. Tym bardziej, że pozostali świadkowie nie różnicowali tak kompetencji, doświadczenia, czy jakości pracy powoda i innych inspektorów pracy.

**Sąd zważył co następuje:**

Roszczenie powoda ██████████ zasługuje na uwzględnienie.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowi art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy w związku z art. 18<sup>3c</sup> kodeksu pracy.

Sąd I instancji w całej rozciągłości zgada się z argumentacją prawną powodów przedstawioną w niniejszy procesie.

W niniejszej sprawie zagadnieniem, które podlegało rozpatrzeniu przez Sąd było ustalenie, czy zróżnicowanie wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowisku kandydata na podinspektora pracy, podinspektora pracy było dopuszczalne prawem, czy w ten sposób pracodawca nie naruszył zasady równego traktowania pracowników w wynagradzaniu. Zgodnie bowiem z art. 18<sup>3c</sup> kodeksu pracy pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. (Art. 11<sup>2</sup> kodeksu pracy)

Należy podkreślić, że Sędem Najwyższym, który wielokrotnie wypowiadał się na ten temat, że: „Wyrażona w art. 11<sup>3</sup> k.p. i rozwinięta w art. 18<sup>3a</sup> i następnych k.p. zasada niedyskryminacji (równego traktowania w zatrudnieniu) i określona w art. 11<sup>2</sup> k.p. zasada równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki to dwie odrębne zasady, a ich naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje.” (wyrok SN z 2 października 2012 roku, sygn. akt II PK 82/12, System Informacji Prawnej Lex nr 1243029)

Kiedy strona powodowa podnosi naruszenie zasady niedyskryminacji, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego (wyrok powołany wyżej, czy np.: wyrok SN z dnia 23 maja 2012r., sygn. akt I PK 173/11 System Informacji Prawnej Lex nr 1219490, z którym Sąd Rejonowy całkowicie się zgadza, niezależnie od wykazania na czym polega dyskryminacja strona



powodowa musi uprawdopodobnić, że nastąpiło to z uwagi na jakąś jej szczególną cechę (wymienioną przykładowo w art. 18<sup>3a</sup> i następnych k.p.).

Inaczej się rzecz ma w przypadku naruszenia przez pracodawcę zasady nierównego traktowania, w tym wypadku należy wykazać, że pracodawca dopuszcza się takiego naruszenia prawa. Jeśli pracownik wskazuje, że dotyczy to wynagrodzenia należy wykazać zaistnienie przesłanek określony w art. 18<sup>3c</sup> kodeksu pracy.

Zgodnie z powołaną normą prawną pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§1). Pracami o jednakowej wartości są 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 (§ 3).

W ocenie Sądu I instancji praca wykonywana przez powoda i [REDAKTOWANO] i [REDAKTOWANO] najpierw na stanowisku kandydata na podinspektora pracy a później na stanowisku młodszego inspektora pracy jest o jednakowej wartości. W takim przypadku brak jest podstaw do różnicowania wynagrodzenia zasadniczego pracowników ochrony. Pozwany akceptując taką sytuację i nie doprowadzając do ujednolicenia wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na w/w stanowiskach doprowadził do naruszenia zasady równego traktowania.

Znaczenie także na fakt, że zgodnie z porozumieniem zawartym 19 lutego 2009 roku przez kierownictwo Głównego Inspektoratu Pracy na spotkaniu z przedstawicielami Komisji Krajowej Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy oraz Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ Solidarność działających w Państwowej Inspekcji Pracy pracownicy z 57,58,59,60 aplikacji inspektorskiej, którzy w dniu zawarcia umowy o pracę na stanowisko młodszego inspektora nie będą jeszcze posiadać prawa do dodatku za staż pracy otrzymają wynagrodzenie w wysokości [REDAKTOWANO] zł.

Powód był aplikantem 57 aplikacji, [REDACTED] aplikacji 59, a [REDACTED] aplikantem aplikacji nr 63. Tak więc powód i [REDACTED] winni otrzymać, zgodnie z powołanymi uzgodnieniami wynagrodzenie w wysokości [REDACTED] zł. (bez dodatku za staż pracy). Tym czasem [REDACTED] jako kandydat na podinspektora pracy i jako młodszy inspektor pracy otrzymywał wynagrodzenie w wysokości [REDACTED] zł (bez dodatku stażowego); [REDACTED] otrzymywał na tych samych stanowiskach wynagrodzenie [REDACTED] zł (bez dodatku stażowego). Powód natomiast jako kandydat na podinspektora pracy otrzymywał początkowo wynagrodzenie [REDACTED] zł (bez dodatku stażowego), a po ukończeniu aplikacji jako młodszy inspektor pracy najpierw kwotę [REDACTED] zł (bez dodatku stażowego), a później kwotę [REDACTED] zł (bez dodatku stażowego).

Tak więc różnica w wynagrodzeniu między powodem a [REDACTED] początkowo wynosiła [REDACTED] zł [REDACTED] zł – [REDACTED] zł), od 2 kwietnia 2009r. ta różnica to [REDACTED] zł ([REDACTED] zł – [REDACTED] zł) i od 1 września 2011 roku różnica zmniejszyła się do kwoty [REDACTED] zł ([REDACTED] zł – [REDACTED] zł).

Różnica w wynagrodzeniu powoda i [REDACTED] było większa odpowiednio [REDACTED] zł ([REDACTED] zł – [REDACTED] zł), [REDACTED] zł [REDACTED] zł – [REDACTED] zł) i wreszcie [REDACTED] zł ([REDACTED] zł – [REDACTED] zł).

Jak widać z powyższego wynagrodzenie porównywanych z powodem pracowników od początku było wyższe i nie uległo zmianom, z uwagi na zdobywane ewentualnie doświadczenie i podnoszone kwalifikacje (zresztą powód także je zdobywał, a wydaj się że w jeszcze większym zakresie skoro w 2010 roku rozpoczął odbywanie aplikacji radcowskiej). Jak stwierdziła to strona pozwana, potwierdzili zeznający świadkowie, praktyka była taka, że pracownicy zmieniający stanowiska pozostają z dotychczasowym wynagrodzeniem (nawet jeśli jest ono wyższe od tego jakie otrzymają inni pracownicy zajmujący stanowisko zbieżne z tym na które zostaje przeniesiony ten pracownik).

Wynika z tego, że zróżnicowanie nie wynika z obiektywnych cech pracowników, które można porównać, tylko z faktu, że wcześniej wykonując



inne zadania otrzymywali wyższe wynagrodzenie. Jest to tym bardziej dziwne, że powód jako inspektor (a wcześniej jako kandydat) pracował najdłużej u pozwanego na tym stanowisku, więc miał największe doświadczenie zarówno w porównaniu do [REDAKTOWANO], który w organach Państwowej Inspekcji Pracy rozpoczął pracę ponad rok później niż powód, a u pozwanego prawie dwa lata później, jaki i [REDAKTOWANO], który do czasu rozpoczęcia aplikacji inspektorskiej (w tym samym roku co powód) zajmował się zupełnie inną materią.

Postępowanie dowodowe wykazało, że powód wykonywał pracę z takim samym zaangażowaniem i skutkiem jak inni inspektorzy. Wymaga jednak podkreślenia, że podstawa do różnicowania wynagrodzenia pracowników istnieje dopiero wtedy, kiedy zajmują oni stanowiska o których mowa w art. 18<sup>3c</sup> kp i w trakcie zatrudnienia pojawiają się (rozciągnięte w czasie) w różnice w jakości pracy i kwalifikacjach pracowników. Jednakże w niniejszym stanie faktycznym różnica (i to bardzo duża) istniała od samego początku zatrudnienia porównywanych do powoda pracowników (w okresie świadczenia pracy tej samej wartości).

Sąd Najwyższy w sentencji wyroku z dnia 15 września 2006 r. sygn. akt I PK 97/06)<sup>533</sup> wskazał, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej. W niniejszym postępowaniu powód wykazał tę okoliczność. Pozwany natomiast nie wykazał, że taka dyferencja wynikała z jakichś obiektywnych kryteriów. Tym bardziej, że zdarzało się, że [REDAKTOWANO] brał udział w kontrolach prowadzonych przez powoda, odbywał się to w okresie odbywania przez [REDAKTOWANO] aplikacji inspektorskiej, a powód posiadał uprawnienia inspektora – mógł samodzielnie prowadzić kontrole. Jego uprawnienia zostały zweryfikowane zdaniem egzaminu dwa lata wcześniej. [REDAKTOWANO] (nie posiadający uprawnień inspektora)

otrzymywał w tym okresie wynagrodzenie o [REDACTED] zł wyższe niż powód (posiadający takie uprawnienia).

Taka dyferencja jest niczym nie uzasadniona, skoro pozytywne zdanie egzaminu kończącego aplikację inspektorską umożliwia wykonywania czynności inspektora. Jest to jedyny obiektywny wyznacznik mogący powodować różnicę w wynagrodzeniu między pracownikiem uczącym się (odbywającym aplikację), a tym, który posiada odpowiednie uprawnienia.

Niezależnie od powyższego zaistniała sytuacja jest demoralizująca, uczeń otrzymuje wyższe wynagrodzenie niż absolwent, wykonujący pracę przez ponad dwa lata.

Wobec powyższej konstatacji należy stwierdzić, że roszczenie powoda o zapłatę przez pozwanego odszkodowania w związku z nierównym traktowaniem jest zasadne. Zgodnie z art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy powodowi mają prawo domagania się odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

*„Odszkodowania przewidziane w art. 18<sup>3d</sup> k.p. powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstrasające. Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego - według przyjętej w Polsce nomenklatury - zadośćuczynieniem za krzywdę.”* (wyrok Sądu Najwyższego z 2009.01.07, sygn. akt III PK 43/08, nie publik., baza danych Lex nr 57769)

Rozpatrując niniejszą sprawę Sąd doszedł do przekonania, że adekwatnym odszkodowaniem, do poniesionej szkody będzie kwota, której powód dochodził w pozwie. Porównanie wynagrodzenia powoda w okresie ostatnich trzech lat przed wniesieniem przez powoda pozwu



z wynagrodzeniem [REDACTED] [REDACTED] wskazuje, że suma ta przekracza kwotę dochodzoną przez powoda.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy w związku z art. 18<sup>3c</sup> kodeksu pracy Sąd orzekł jak w sentencji.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> §1 kpc Sąd nadał, wyrokowi w pkt I i III, rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd na podstawie art. 98 kpc w zw. z §6 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu obciążył pozwanego obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionego przez powoda.

SSR Rafał Młyński

Z: odpis doręczyć pozwanemu z pouczeniem.