



ODP

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2014 roku

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Bożena Rzewuska

Sędziowie: SO Grażyna Otola-Pawlica (spr.)

SR(del.) Dorota Czyżewska

Protokolant: sekretarz sądowy Aneta Strynowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 września 2014 roku w Warszawie

sprawy z powództwa

przeciwko Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w Warszawie

o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy- Śródmieścia VIII Wydział Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 10 lipca 2013 roku

sygn. akt VIII P 635/12

1. oddala apelację;
2. zasądza od pozwanego Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie na rzecz powoda kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

/ - / Grażyna Otola-Pawlica

/ - / Bożena Rzewuska

/ - / Dorota Czyżewska



Podpisano w Warszawie dnia 25 września 2014 roku

Przewodniczący SSO Bożena Rzewuska

Aneta Strynowicz

Uzasadnienie



Powód wniosł o zasądzenie od Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie na podstawie art. 18^m kodeksu pracy kwoty 50 000 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu oraz zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie wniosł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 10 lipca 2013 r. Sąd Rejonowy uwzględniając powództwo zasądził od pozwanego Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie na rzecz powoda kwotę 50 000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 lipca 2012 r. do dnia zapłaty. Sąd I instancji ustalił, że pracował u pozwanego od 1 lutego 2008 r. do 29 października 2008 r. na stanowisku kandydata na podinspektora pracy, a następnie do 1 kwietnia 2009 r. na stanowisku podinspektora pracy, po czym awansował na stanowisko młodszego inspektora pracy.

W dniu 19 lutego 2009 roku odbyło się spotkanie kierownictwa pozwanego z przedstawicielami związków zawodowych w wyniku którego uzgodniono, podpisując stosowne porozumienie, że pracownicy z aplikacji inspektorskiej o numerach: 57, 58, 59 i 60, 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 3 100 zł.

Początkowo otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości zł i dodatek służbowy zł. Po ukończeniu z dniem 2 kwietnia 2009r. aplikacji inspektorskiej Nr 57 otrzymał wynagrodzenie zasadnicze zł, dodatek funkcyjny zł, dodatek służbowy zł, dodatek kontrolerski zł – łącznie zł.

Od dnia 1 września 2011 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło zł, dodatek funkcyjny 1 zł, dodatek służbowy 1 zł, dodatek kontrolerski zł – łącznie zł.



Współpracownikiem powoda był _____, który od 5 marca 2009r. do 31 grudnia 2009 roku pracował na stanowisku specjalisty w Sekcji Kontroli Wewnętrznej, a przez pewien czas kierował tą komórką i otrzymywał wynagrodzenie brutto _____ zł, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze - _____ zł, dodatek funkcyjny - _____ zł, dodatek służbowy - _____ zł, dodatek za staż 6% - _____ zł. Z dniem 1 stycznia 2010r., na podstawie porozumienia zawartego między pozwanym, a Głównym Inspektoratem Pracy, _____ przeszedł do pracy u pozwanego z zachowaniem dotychczasowego stanowiska i wynagrodzenia.

W roku 2010 _____ został zakwalifikowany na aplikację inspektorską nr 63. Pismem z dnia 24 maja 2010 roku dokonano zmiany stanowiska na podinspektora z wynagrodzeniem zasadniczym _____ zł plus dodatek służbowy _____ zł, dodatek za staż 7% - _____ zł - łącznie _____ zł.

W dniu 22 czerwca 2011 roku _____ złożył egzamin państwowy i z tym dniem nawiązano z nim stosunek pracy na stanowisku młodszego inspektora pracy z wynagrodzeniem: zasadnicze - _____ zł, dodatek służbowy _____ zł, dodatek za staż 8% - 300 zł, dodatek kontrolerski _____ zł łącznie _____ zł.

_____ 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 _____ zł, dodatek za staż 6% _____ zł, dodatek funkcyjny _____ zł, dodatek służbowy _____ zł - razem _____ zł. W dniu 1 stycznia 2008 roku _____ otrzymał podwyżkę wynagrodzenia do _____ zł. W pewnym okresie kierował sekcją analiz zajmującą się wprowadzeniem danych do systemu.

W 2008r. _____ został zakwalifikowany na 59 aplikację inspektorską i zajął stanowisko podinspektora pracy. Z tego też powodu doszło do zmiany wynagrodzenia: zasadnicze _____ zł, dodatek za staż 8% - _____ zł, dodatek służbowy _____ zł - łącznie _____ zł. Zdarzało się, że _____ w trakcie odbywanej aplikacji inspektorskiej brał udział w celach szkoleniowych w kontrolach prowadzonych przez powoda.



W dniu 16 września 2009 roku [] złożył egzamin państwowy [] tym dniem nawiązano z nim stosunek pracy na stanowisku młodszego inspektora pracy z wynagrodzeniem: zasadniczym – [] zł, dodatek służbowy [] zł, dodatek za staż 10% - [] , dodatek kontrolerski [] zł (razem [] zł).

Powód pracował najpierw w sekcji legalności, a ostatni rok pracy w sekcji prawnej. W tej samej komórce pracował [] . Sprawy przydzielał

[] kierujący sekcją. Żaden z jego podwładnych nie był traktowany ulgowo. Inspektorzy pracy wykonują podobne zadania, nikt nie miał specjalizacji. Powód otrzymywał sprawy, które wiązały się z zagadnieniami prawnymi.

W dniu 13 kwietnia 2010r. pozwany ocenił pracę powoda pozytywnie. Powód uczestniczył 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.

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 i był zwalniany z pracy w celu wzięcia udziału w zajęciach na aplikacji radcowskiej.

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

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na aktach osobowych powoda, zeznaniach świadków [] go w zakresie w jakim są zbieżne z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie, [] go, F [] A [] , dokumentów znajdujących

ych się w aktach, zeznań występującego w charakterze pozwana-
nego w zakresie w jakim są zbieżne z pozostałym materiałem oraz zeznań powoda.

Sąd dał wiarę powołanym dokumentom, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie budzi wątpliwości Sądu. Za wiarygodnych Sąd znał występujących w sprawie świadków i zeznania powoda, które są wewnętrznie spójne i logiczne. Zeznaniom świadka i zeznaniom strony pozwanej Sąd dał wiarę w zakresie w jakim pokrywają się z pozostałym materiałem, w szczególności uwzględniając fakt, że osoby te nie były bezpośrednimi przełożonymi powoda, nie zlecały powodowi wykonywanie zadań. Tym bardziej, że pozostali świadkowie nie różnicowali tak kompetencji, doświadczenia, czy jakości pracy powoda i innych inspektorów pracy.

Oceniając zebrany materiał dowodowy Sąd uznał, że roszczenie zasługuje na uwzględnienie. Podstawą rozstrzygnięcia był art. 18^m kodeksu pracy w związku z art. 18^k kodeksu pracy. Sąd oceniał, 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^k kodeksu pracy pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. W przypadku naruszenia przez pracodawcę zasady nierównego traktowania należy wykazać, że pracodawca dopuszcza się naruszenia prawa. Jeśli pracownik wskazuje, że dotyczy to wynagrodzenia, należy wykazać zaistnienie przesłanek określonych w art. 18^k kodeksu pracy.

W ocenie Sądu praca wykonywana przez powoda, D i E

najpierw na stanowisku kandydata na podinspektora pracy, a później na stanowisku młodszego inspektora pracy jest pracą o jednakowej wartości. W takim przypadku brak jest podstaw do różnicowania wynagrodzenia zasadniczego pracowników ochrony. Pozwany akceptując taką sytuację i nie doprowadzając do ujed-



nolicenia wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na w/w stanowiskach doprowadził do naruszenia zasady równego traktowania.

Zgodnie z porozumieniem zawartym 19 lutego 2009 roku przez pozwanego z przedstawicielami Komisji Krajowej Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy oraz Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ Solidarność - pracownicy z 57, 58, 59 i 60 aplikacji inspektorskiej, którzy w dniu zawarcia umowy o pracę na stanowisko młodszego inspektora nie posiadali prawa do dodatku za staż pracy mieli otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 3 100 zł.

Powód był aplikantem 57 aplikacji, aplikacji 59, a aplikantem aplikacji nr 63. Tak więc powód i winni otrzymać, zgodnie z powołanymi uzgodnieniami wynagrodzenie w wysokości 3 100 zł. (bez dodatku za staż pracy). Tymczasem jako kandydat na podinspektora pracy i jako młodszego inspektora pracy otrzymywał wynagrodzenie w wysokości zł (bez dodatku stażowego), otrzymywał na tych samych stanowiskach wynagrodzenie zł (bez dodatku stażowego). Powód natomiast jako kandydat na podinspektora pracy otrzymywał początkowo wynagrodzenie zł (bez dodatku stażowego), a po ukończeniu aplikacji jako młodszego inspektora pracy najpierw kwotę zł (bez dodatku stażowego), a później kwotę zł (bez dodatku stażowego).

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

Różnica w wynagrodzeniu powoda i była wyższa – wreszcie

Sąd I instancji stwierdził, że wynagrodzenie porównywanych z powodem pracowników od początku było wyższe i nie uległo zmianom, z uwagi na zdobywane doświadczenie i podnoszone kwalifikacje, które powód także zdobywał. (wydaje się, że w jeszcze większym zakresie skoro w 2010 roku rozpoczął odbywanie aplikacji

radcowskiej). Praktyka była taka, że pracownicy zmieniający stanowiska pozostają z dotychczasowym wynagrodzeniem, nawet jeśli jest ono wyższe od tego jakie otrzymują inni pracownicy zajmujący stanowisko zbieżne z tym na które zostaje przeniesiony ten pracownik.

Zróznicowanie wynagrodzenia nie wynikało z obiektywnych, porównywalnych cech pracowników, lecz z faktu, że wcześniej wykonując inne zadania otrzymywali wyższe wynagrodzenie. Jest niezrozumiałe, że powód jako inspektor, a także o kandydat, pracował najdłużej u pozwanego na tym stanowisku, więc miał największe doświadczenie zarówno w porównaniu do [] który rozpoczął pracę ponad rok później niż powód, a u pozwanego prawie dwa lata później, jaki i [] który do czasu rozpoczęcia aplikacji inspektorskiej, w tym samym roku co powód, zajmował się zupełnie innymi zagadnieniami.

Powód wykonywał pracę z takim samym zaangażowaniem i skutkiem jak inni inspektorzy. Podstawa do różnicowania wynagrodzenia pracowników istnieje dopiero wtedy, kiedy zajmują oni stanowiska, o których mowa w art. 18[§]kp, a w trakcie zatrudnienia pojawiają się, rozciągnięte w czasie w różnice w jakości pracy i kwalifikacjach pracowników. Jednakże w sprawie różnica wynagrodzenia istniała od początku zatrudnienia.

W postępowaniu powód wykazał okoliczność naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania. Pozwany natomiast nie wykazał, że taka dyferencja wynikała z jakichś obiektywnych kryteriów. Tym bardziej, że zdarzało się, że []

brał udział w kontrolach prowadzonych przez powoda, odbywał się to w okresie odbywania przez [] aplikacji inspektorskiej, a powód posiadał uprawnienia inspektora – mógł samodzielnie prowadzić kontrole. Jego uprawnienia zostały zweryfikowane zdaniem egzaminu dwa lata wcześniej.

(nie posiadający uprawnień inspektora) otrzymywał w tym okresie wynagrodzenie o [] wyższe niż powód (posiadający takie uprawnienia). Taka dyferencja jest niczym nie uzasadniona, skoro pozytywne zdanie egzaminu kończącego aplikację inspektorską umożliwia wykonywanie czynności inspektora. Jest to jedyny obiek-

tywny wyznacznik mogący powodować różnicę w wynagrodzeniu między pracownikiem uczącym się (odbywającym aplikację), a tym, który posiada odpowiednie uprawnienia. Zaistniała sytuacja jest demoralizująca, uczeń otrzymuje wyższe wynagrodzenie niż absolwent, wykonujący pracę przez ponad dwa lata.


Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania w związku z nierównym traktowaniem za zasadne i na podstawie art. 18^{3d} kodeksu pracy zasądził odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

W ocenie Sądu adekwatnym odszkodowaniem, do poniesionej szkody będzie kwota, której powód dochodził w pozwie. Porównanie wynagrodzenia powoda w okresie ostatnich trzech lat przed wniesieniem pozwu z wynagrodzeniem

wskazuje, że suma ta przekracza kwotę dochodzoną przez powoda.

Apelację od wyroku wywiodła strona pozwana Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o oddalenie powództwa oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu oraz zwrotu kosztów procesu przed sądem II instancji według norm przepisanych. Apelujący złożył wniosek ewentualny o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji.

Apelujący zarzucił Sądowi I instancji naruszenie przepisów postępowania w zakresie wadliwego zastosowania art. 233 k.p.c. w związku z brakiem wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i pominięciem części w jakiej świadkowie potwierdzili, że kwestia wysokości wynagrodzeń pracowników pozwanego ustalana jest w drodze uzgodnień kierownictwa Głównego Inspektoratu Pracy z przedstawicielami Związków zawodowych, więc pozwany nie mógł samodzielnie podwyższyć powodowi wynagrodzenia. W zakresie naruszenia art. 233 k.p.c. pozwany wskazuje fakt pominięcia dowodów z dokumentów poświadczających, że wynagrodzenie powoda mieściło się w przedziale przewidzianym dla jego kategorii zaszeręgowania oraz nieuzasadnionej odmowie dania wiary zeznaniom dotyczącym różnicowania



pracy powoda i innych pracowników pod względem stopnia trudności otrzymywanych zadań, jakości pracy czy otrzymywanego zakresu zadań. Strona pozwana, zarzuciła naruszenie art. 18³ k.p. oraz art. 18³ k.p. w związku z art. 18³ k.p. oraz art. 18⁴ k.p. poprzez przyjęcie, że praca powoda była pracą jednakową w porównaniu do innych pracowników i nie stanowiła podstawy do różnicowania wynagrodzenia tych osób, oraz uznanie, że pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w stopniu uzasadniającym zasadzenie odszkodowania w wysokości 50 000 zł.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji oraz zasadzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje: apelacja pozwanego jako bezzasadna podlega oddaleniu w całości na podstawie art. 385 k.p.c.


Sąd Okręgowy przeprowadził wnikliwą analizę motywów jakimi kierował się Sąd pierwszej instancji wydając zaskarżony wyrok, ocenił również prawidłowość przeprowadzonego postępowania dowodowego, trafność subsumcji stanu faktycznego do zastosowanych przepisów prawa jak również prawidłowość przedstawionych rozważań, zarówno w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych, oceny zebranych w sprawie dowodów jak również w zakresie zastosowanych przepisów prawa i ich wykładni. Przechodząc do analizy zarzutów apelacyjnych Sąd Okręgowy uznał je za bezzasadne co skutkowało oddaleniem apelacji.

Ustalenia stanowiące podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego są prawidłowe i wszechstronne, a Sąd Okręgowy przyjmuje je jako podstawę także własnego rozstrzygnięcia, szczególnie w zakresie dotyczącym okresu i ogólnych warunków zatrudnienia i wynagradzania powoda i nie znajduje podstaw do jego uzupełniania.

Apelujący zarzuca Sądowi I instancji brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części materiału dowodowego to jest zeznań świadków:

..... oraz
w części w jakiej świadkowie potwierdzili, że wynagrodzenia pracowników każdorazowo ustalane były w drodze uzgodnień z przedstawicielami

związków zawodowych, a zatem pracodawca nie mógł samodzielnie podjąć decyzji o podwyższeniu powodowi wynagrodzenia. W ocenie Sądu odwoławczego zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest nietrafny, bowiem dokonana przez Sąd Rejonowy ocena dowodów nie uchybia zasadom wyrażonym w tym przepisie. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”, a zatem z uwzględnieniem dowodów przeprowadzonych i wszelkich okoliczności towarzyszących. Nie ma zatem racji apelujący twierdząc, że sąd pominął wskazane przez niego dowody. Uzasadnienie wyroku spełnia warunki określone w art. 328 § 2 k.p.c. i zawiera wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, w tym ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, zatem nawet jeśli szczegółowość poczynionych w uzasadnieniu wywodów nie satysfakcjonuje apelującego, nie może być podstawą przyjęcia, by Sąd dopuścił się kwalifikowanego naruszenia wskazanych przepisów postępowania, a wskazane dowody faktycznie zostały pominięte, a ich pominięcie skutkowało błędnym rozstrzygnięciem. Dopiero wykazanie związku pominięcia w ocenie określonych dowodów z wadliwością zaskarżonego orzeczenia czyni skutecznym zarzut apelacyjny naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.. W rozpoznawanej sprawie jest to zatem jedynie zarzut mający charakter polemiczny a nie procesowo uzasadniony. W zakresie przedmiotowych dowodów wskazanych przez apelującego, Sąd I instancji ich istotę ocenił wskazując na znaczenie porozumienia zawartego w dniu 19 lutego 2009 roku przez pozwanego i przedstawicieli związków zawodowych. Należy przy tym podkreślić, że spór pomiędzy stronami – kontynuowany w apelacji – dotyczy w istocie nie faktów, a wniosków na ich podstawie sformułowanych i skutków prawnych dla zakresu umowy o pracę łączącej strony. Niezależnie od tego, że związki zawodowe ustalały z pracodawcą ramy wynagradzania i tak miało to miejsce w przypadku wynagradzania absolwentów aplikacji inspektorskiej Nr: 57,58,59 i 60 to jednak pozwany pracodawca był odpowiedzialny za ujednoczenie tych wynagrodzeń w ramach ustaleń.



Apelujący podnosi argument obowiązywania u pozwanego Regulaminu wynagradzania w brzmieniu nadanym Zarządzeniem Nr 4/2008 GIP z dnia 28 lutego 2008 roku, co miałyby uzasadniać, że wynagrodzenie powoda mieściło się w przedziale przewidzianym dla kategorii zaszeregowania stanowiska powoda. Jednakże obowiązywanie przedmiotowego Regulaminu i jego zakres nie zmienia obowiązku spoczywającego na pracodawcy ustalania wynagrodzenia z uwzględnieniem prawa pracownika do jednakowej jego wysokości za jednakową pracę o jednakowej wartości.

Odnosząc się do wskazywanej przez stronę pozwaną niemożliwości zmiany wynagrodzenia powoda, ze względu na związanie pozwanego ustaleniami poczynionymi ze związkami zawodowymi, Sąd Okręgowy zważył, że nawet wewnętrzne regulaminy i porozumienia, kształtujące prawa i obowiązki w zakresie stosunku pracy, będące źródłami prawa na podstawie art. 9 k.p., nie mogą kształtować praw pracowników w stopniu mniej korzystnym niż wynika to z kodeksu pracy, a tym bardziej uwalniać pracodawcę od odpowiedzialności za naruszenie zasady równego traktowania. Dlatego też zarzut pominięcia przepisów regulaminu wynagrodzenia przy orzekaniu, Sąd Okręgowy uznał za nietrafny.

W myśl art. 78. § 1.k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Ustawowo określono, że 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. Temu obowiązkowi pozwany nie sprostał, bowiem faktycznie nie wyrównał wynagrodzeń powoda w stosunku do wykonujących taką samą pracę

co do których obowiązywał ten sam Regulamin wynagradzania.

Sąd Okręgowy podkreśla, że różnice w wynagrodzeniu zasadniczym mogą wynikać wyłącznie z różnic w zakresie obowiązków i wykonywanej pracy, zaś inne

okołeczności pozostają bez znaczenia dla uzasadnienia różnicowania wynagrodzenia jednakowo pracujących pracowników. Nie jest zatem skuteczna argumentacja powoływanej odwołującej się do tzw. „zaszcłoci historycznych”, związanych z tym, iż porównywani pracownicy byli uprzednio zatrudnieni na różnych stanowiskach, gdzie mieli odmienne zakresy obowiązków oraz wynagrodzenie. Różnice wynagrodzeń istniejące od 2 kwietnia 2009 r. do dnia wydania zaskarżonego wyroku i dysproporcji w wysokości wynagrodzenia przyznanego powodowi nie została w przekonujący sposób usprawiedliwiona przez pozwanego.

Definicja zasady równego traktowania w zatrudnieniu zawarta jest w przepisie art. 18^{3a} k.p., który stanowi, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (§ 1). Równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (§ 2). Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (§ 3). Zgodnie z art. 18^{3M} 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.

Sąd Okręgowy uwzględnił i prawidłowo ocenił to Sąd I instancji, że zasada równości praw w stosunkach pracy oznacza, że ich zróżnicowanie nie może być dokonywane na podstawie negatywnie ocenionych kryteriów, natomiast inne kryteria, jak np. rodzaj pracy, kwalifikacje, ilość i jakość świadczonej pracy uznane muszą być za usprawiedliwione i uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia

2001 r., sygn. akt I PKN 182/01). Innymi słowy ustawodawca też zakłada dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych, ale jedynie wówczas gdy różne traktowanie pracowników jest wynikiem ich odmienności w powierzonych obowiązkach i ich wykonywaniu.

Sąd Rejonowy prawidłowo więc rozróżnił zasadę równych praw pracowników wyrażoną w art. 11² k.p. od zasady niedyskryminacji, a w konsekwencji trafnie orzekł o należnym, na tej podstawie, powodowi odszkodowaniu.

Nie jest uzasadniony zarzut apelującego, naruszenia przez Sąd I instancji art. 18³ k.p. W ramach tego zarzutu, skarżący podnosił, że praca powoda nie była pracą jednakową w stosunku do pracy porównywanych w toku procesu pracowników:

gdyż staż pracy i doświadczenie zawodowe pozostałych było odmienne i uzasadniało zróżnicowanie sytuacji płacowej.

Jednakże w sprawie to powód cechował się najdłuższym stażem pracy w stosunku do i Staż pracy nie mógł zatem być czynnikiem różnicującym wynagrodzenia. Powód, będąc już inspektorem, dokonywał kontroli wspólnie z który w tym czasie odbywał jeszcze aplikację i miał się od powoda uczyć, co stoi w sprzeczności z twierdzeniem pozwanego, że pozostali pracownicy mieli większe doświadczenie. Pracownicy ci posiadali tożsamy do powoda zakres zadań wynikający z identycznymi uprawnieniami. Powoływanie się na staż pracy oznaczałoby konieczność wykazania przez pracodawcę, że kryterium to miało znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikowi, a tego dowodu pozwany skutecznie nie przeprowadził.

Istotne jest, że obowiązki każdego inspektora pracy wynikają z przepisów ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy i nawet wewnętrzne, porządkowe zakresy przypisane poszczególnym inspektorom nie mogą zmienić w sposób istotny charakter pracy na tym stanowisku. Kwestia przydzielania zadań jest sprawą wewnętrzną pracodawcy, obciążającą kierownika bądź przełożonego powoda. Sposób podziału zadań wpływających do inspektoratu, tak aby zapewnić ich najsprawniejsze i najpełniejsze wykonanie, jest obowiązkiem przełożonego, a nie pra-

cownika. Dlatego też przyczyna ta nie może być skuteczną przesłanką do legalnego różnicowania wysokości wynagrodzenia między pracownikami pozwanego.

Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, iż powód wykazał dowodowo, że jego obowiązki są tożsame z obowiązkami pracowników otrzymujących wyższe wynagrodzenia oraz, iż nie występują różnice w wypełnianiu obowiązków między nim, a tymi pracownikami. Pozwana powyższym faktom skutecznie nie zaprzeczyła. Uznać zatem należy, iż dysproporcja między wynagrodzeniami powodów, a wynagrodzeniami porównywanych pracowników nie była uzasadniona zakresem ich obowiązków, odpowiedzialności, faktycznie wykonywaną pracą, jej jakością i wartością.

Sąd Okręgowy uwzględnił, że sankcją za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest prawo pracownika do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^o k.p.).

Sąd Okręgowy uznaje wysokość zasądzonego odszkodowania za prawidłową, tym bardziej, że zasądzona kwota nie jest odpowiednikiem kwot ściśle utraconych przez powoda rozumianych jako szkoda majątkowa. Kwota 50.000zł. zrekompensuje szkody powoda wywołane nierównym traktowaniem w zatrudnieniu. W tak określonej wysokości szkody mieści się zarówno szkoda o charakterze materialnym jak i niematerialnym i jest to kwota odpowiednia, zważywszy, że okres nierównego traktowania trwał około trzech lat.

Z uwagi na funkcję tego odszkodowania przyjęcie do ustalenia jego wysokości kwoty najwyższego wynagrodzenia przyznanego pracownikom wykonującym pracę taką samą lub takiej samej wartości może być dopuszczalne, jeżeli jest to niezbędne do tego, aby odszkodowanie było skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Zatem zasądzone odszkodowanie pełni funkcję kompensacyjną, zadośćuczynienia a nawet swoistej kary cywilnej.

O kosztach zastępstwa prawnego postępowaniu apelacyjnym, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 z związku z art. 12 § 1 pkt 1, rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców

prawnym oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie i na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację.



[Handwritten signature]