

Sygn. akt VI Pa 126/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Jan Kalinowski

Sędziowie: SSO Hanna Kozłińska (spr.)

SSO Joanna Siupka - Mróz

Protokolant – st. sek. sąd. M. W.

po rozpoznaniu w dniu 8 marca 2018 r. w Bydgoszczy

na rozprawie

sprawy z powództwa: U. C.

przeciwko: S. M.w B.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej Straży Miejskiej w B.

od wyroku Sądu Rejonowego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 3 października 2017

sygn. akt (...)

1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 1 w ten sposób, że obniża kwotę zasądzonego odszkodowania do kwoty 4.379,36 zł ( cztery tysiące trzysta siedemdziesiąt dziewięć złotych 36/100);
2. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 2 w ten sposób, że obniża kwotę zasądzoną tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego do kwoty 341,42 zł (trzysta czterdzieści jeden złotych 42/100);
3. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 83,40 zł ( osiemdziesiąt trzy złote 40/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za II instancję;
4. w pozostałym zakresie oddala apelację.

Sygn. akt VI Pa 126/17

## UZASADNIENIE

W dniu 28 lutego 2017 r. powódka U. C. wniosła o zasądzenie od S. M.w B. kwoty 5397,96 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie kolejnych umów o pracę na pełen etat. Wykonywała pracę na stanowisku dozorca. Pracę świadczyła w okresie od 17 kwietnia 2013 r. do 16 października 2013 r., a następnie od 1

lutego 2014 r. do 31 lipca 2014 r., 1 października 2014 r. do 31 grudnia 2014 r., 1 stycznia 2015 r. do 31 stycznia 2015 r., 16 marca 2015 r. do 15 września 2015 r. Powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości ustawowego minimalnego za pracę, w którym także zawarta była kwota dodatku za staż pracy. Wynagrodzenie w ten sposób ustalane i wypłacane, tj. pensja wraz z dodatkiem stażowym stanowiło kwotę wynagrodzenia minimalnego. Powódka podkreśliła, że u pozwanego pozostali zatrudnieni pracownicy mieli wypłacane wynagrodzenie obliczone w ten sposób, że dodatek za staż był ustalany od płacy zasadniczej brutto, która była nie niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia i następnie ustalana w ten sposób kwota dodatku była dodawana do tej płacy zasadniczej. W ocenie powódki sposób ustalania wynagrodzenia powódki stanowi przejaw dyskryminacji, o którym mowa w art. 18<sup>3c</sup> k.p. Powódka domaga się odszkodowania od pracodawcy stanowiącego równowartość wynagrodzenia prawidłowo naliczonego, tj. tak jak pozostałym pracownikom. Powódka wskazała, że wartość dochodzonego roszczenia w kwocie 5397,96 zł została ustalona w następujący sposób:

- W okresie od lutego 2014 r. do lipca 2014 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1370 zł, podczas gdy powinna otrzymywać to wynagrodzenie w kwocie po 1680 zł, dodatek stażowy otrzymywany przez powódkę wynosił kwotę 232,90 zł, podczas gdy prawidłowo obliczony powinien wynosić kwotę 285,60 zł. Różnica na niekorzyść powódki wynosi po 362,70 zł za każdy miesiąc, czyli za okres 6 miesięcy jest to kwota 2176,50 zł.
- W okresie od października 2014 r. do grudnia 2014 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1370 zł, podczas gdy powinna otrzymywać 1680 zł oraz dodatek stażowy w kwocie po 236,60 zł, podczas gdy powinna otrzymywać kwotę po 285,60 zł. Łączna kwota za 3 miesiące na niekorzyść powódki wynosi 1047 zł.
- W styczniu 2015 r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1420 zł, podczas gdy powinno ono wynosić 1730 zł, za dodatek stażowy otrzymała kwotę 255,60 zł, podczas gdy prawidłowo obliczony dodatek za staż wynosił 311,40 zł. Różnica stanowi kwotę 365,80 zł.
- W marcu 2015 r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 774,55 zł, podczas gdy powinno ono wynosić 934,64 zł, za dodatek stażowy otrzymała kwotę 139,09 zł, podczas gdy prawidłowo obliczony dodatek za staż wynosił 169,08 zł. Różnica stanowi kwotę 199,38 zł.
- W okresie: kwietnia, maja i sierpnia 2015 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1420 zł, podczas gdy powinna otrzymywać 1730 zł oraz dodatek stażowy w kwocie po 255,60 zł, podczas gdy powinna otrzymywać kwotę po 365,80 zł. Różnica wynosi 1097,40 zł. W lipcu 2015 r. powódka otrzymała wynagrodzenie w wysokości 1278 zł podczas gdy powinna otrzymać wynagrodzenie w kwocie 1557 zł. Natomiast za dodatek stażowy otrzymała kwotę 230,04 zł, podczas gdy powinno być 280,26 zł. Różnica wynosi 329,22 zł.
- We wrześniu 2015 r. powódka otrzymała wynagrodzenie w wysokości 710 zł podczas gdy powinna otrzymać wynagrodzenie w kwocie 865 zł. Natomiast za dodatek stażowy otrzymała kwotę 127,08 zł, podczas gdy powinno być 155,70 zł. Różnica wynosi 182,90 zł.

Pozwana S. M. w B. złożyła odpowiedź na pozew, w której wniosła o oddalenie powództwa i zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu stanowiska pozwana wskazała, że zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem ust. 5, natomiast przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Pozwana podniosła, iż jak wynika z przytoczonych przepisów wliczanie dodatku za wieloletnią pracę do wynagrodzenia miesięcznego następuje w ten sposób, iż suma na którą składa się wynagrodzenie zasadnicze, kwota dodatku za wieloletnią pracę, tzw. premia regulaminowa w wysokości 80 zł miesięcznie stanowi kwotę równą wynagrodzeniu minimalnemu. W ocenie pozwanej takie działanie jest w pełni zgodne z przepisami ww.

ustawy. Pozwana dodała, że powódka zatrudniona była na stanowisku dozorca. Kategoria zaszerogowania dla ww. stanowiska to kategoria III (w myśl rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych w części stanowiska pomocnicze i obsługi tabeli IV lit. H dot. samorządowych jednostek organizacyjnych zawartej w załączniku nr 3 do ww. rozporządzenia). Minimalna kwota w złotych przewidziana dla tej kategorii zaszerogowania wynosi 1140 zł. Z kolei wysokość wynagrodzenia minimalnego w okresie pomiędzy kwietniem 2013 r. a wrześniem 2015 r. wynosiła:

-1600 zł - 2013 r.,

-1680 zł – 2014 r.,

-1750 zł – 2015 r.

Jak wynika z zestawienia przytoczonych przepisów - sam pracodawca zakłada, iż pomiędzy minimalną stawką wynagrodzenia zasadniczego dla dozorczy zatrudnionego w samorządowej jednostce organizacyjnej, ustalaną wedle kategorii III zaszerogowania a wysokością wynagrodzenia minimalnego za pracę - jest znaczna różnica. W 2013 r. wynosiła ona 460 zł (1600 - 1140), w 2014 r. wynosiła 540 zł (1680 - 1140), w 2015 r. wynosiła 610 zł (1750 - 1140). Różnicę ową należało pokryć innymi składnikami wynagrodzenia niż wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatkiem za pracę w porze nocnej. W przypadku dozorców zatrudnionych w S. M.w B. były to: dodatek za wieloletnią pracę oraz tzw. premia regulaminowa w wysokości 80 zł. Wedle tych zasad byli wynagradzani wszyscy pracownicy zajmujący stanowisko dozorczy i zatrudnieni u pozwanej do pracy przy tzw. monitoringu miejskim. Pozwany wskazał, że środki finansowe na opłacenie zatrudnienia ww. dozorców pochodziły co do zasady z Funduszu Pracy na podstawie kolejnych umów zawieranych pomiędzy S. M.w B. a Prezydentem Miasta B. reprezentowanym przez Centrum (...) w Powiatowym Urzędzie Pracy w B.. Zgodnie z § 2 ust. 2 ww. umów wysokość przekazywanej kwoty z Funduszu Pracy na każdego zatrudnionego wynosiła kwota wynagrodzenia minimalnego za pracę plus składki na ubezpieczenie społeczne od tej kwoty.

W piśmie z dnia 18 września 2017 r. pozwany, na zarządzenie Sądu, przedstawił wyliczenie jakie kwoty powódka otrzymywałaby tytułem wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wysługę lat gdyby jej wynagrodzenie zasadnicze było równe wynagrodzeniu jakie otrzymywał pracownik uzyskujący najwyższe wynagrodzenie. Pozwany przedstawił wyliczenie za cały okres pracy powódki z którego wynikała różnica w wynagrodzeniu powódki wynosząca łącznie 5816,98 zł.

W odpowiedzi na pismo pozwanego z dnia 18 września 2017 r. powódka rozszerzyła powództwo wnosząc o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kwoty 5816,98 zł (zgodnie z wyliczeniem pozwanego z dnia 18 września 2017 r.) z odsetkami za opóźnienie od dnia 28 lutego 2017r. do dnia zapłaty o zwrot kosztów procesu. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zwrot kosztów procesu.

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego wB. zostało wydane na podstawie następujących ustaleń faktycznych i argumentów natury prawnej.

Powódka U. C. była zatrudniona w pozwanej S. M.w B. na podstawie kolejnych umów o pracę na pełen etat. Wykonywała pracę na stanowisku dozorczy. Pracę świadczyła w okresie od 17 kwietnia 2013 r. do 16 października 2013 r., a następnie od 1 lutego 2014 r. do 31 lipca 2014 r., 1 października 2014 r. do 31 grudnia 2014 r., 1 stycznia 2015 r. do 31 stycznia 2015 r., 16 marca 2015 r. do 15 września 2015 r. Powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości ustawowego minimalnego wynagrodzenia za pracę, w którym także zawarta była kwota dodatku za staż pracy. Na całkowite wynagrodzenie powódki w wysokości wynagrodzenia minimalnego składało się wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkiem stażowym i premią regulaminową w kwocie 80 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że wszyscy pracownicy zatrudnieni u pozwanej na stanowisku dozorczy wykonywali te same obowiązki. Wszyscy otrzymywali całkowite wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenia minimalnego. Występowały jednak różnice w naliczaniu i wypłacaniu wynagrodzenia zasadniczego, ponieważ pracownicy młodszy, którzy nie

nabyli uprawnień do dodatku stażowego uzyskiwali wynagrodzenie zasadnicze i premię w kwocie 80 zł równe wynagrodzeniu minimalnemu, zaś pracownicy starsi - jak powódka - którym przysługiwał dodatek stażowy, otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze niższe, tak aby po dodaniu do niego dodatku stażowego i premii w kwocie 80 zł łączna kwota do wypłaty wynosiła minimalne wynagrodzenie.

Sąd pierwszej instancji nadmienił, że za pracę od 17 kwietnia 2013 r. do 30 kwietnia 2013 r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 626,19 zł, dodatek stażowy w kwocie 100,19 zł oraz premię w wysokości 38,10 zł. W tym okresie 3 pracowników na stanowisku dozorca (w tym D. B., K. B., A. B.) otrzymało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1520 zł za cały miesiąc. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami (za okres od 17 kwietnia) wynosi 97,62 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 723,81 zł wyniósłby 115,81 zł, tj. o 15,62 zł więcej (za okres od 17 kwietnia 2013 r.).

W okresie od maja 2013 r. do września 2013 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1315 zł, dodatek stażowy w kwocie 223,55 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie 5 pracowników na stanowisku dozorca (w tym D. B. w okresie od maja do lipca 2013 r., P. B. - w całym okresie, K. G. - w całym okresie, D. P. - w całym okresie, M. P. - w całym okresie) otrzymywało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1520 zł. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosi miesięcznie 205 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1520 zł wyniósłby miesięcznie 258,40 zł, tj. o 34,85 zł więcej. Razem za ten okres różnica wynosił 199,25 zł.

Za pracę od 1 października 2013 r. do 16 października 2013 r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 686,09 zł, dodatek stażowy w kwocie 116,64 zł oraz premię w wysokości 41,74 zł. W tym okresie 3 pracowników na stanowisku dozorca (w tym P. B., K. G., D. P.) otrzymało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 793,04 zł, a A. P. w kwocie 1520 zł za cały miesiąc. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami (za okres od 1 października do 16 października 2013 r.) wynosi 106,95 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 793,04 zł wyniósłby 134,82 zł, tj. o 18,18 zł więcej (za okres od 1 października do 16 października 2013 r.).

W okresie od lutego 2014 r. do lipca 2014 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1370 zł, dodatek stażowy w kwocie 232,90 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie 5 pracowników na stanowisku dozorca (w tym K. B. - od maja do lipca 2014 r., A. B. - od maja do lipca 2014 r., D. K. - w czerwcu i lipcu 2014 r., D. P. - w całym okresie, M. T. od kwietnia do lipca 2014 r.) otrzymywało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1600 zł. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosi miesięcznie 230 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1600 zł wyniósłby miesięcznie 272 zł, tj. o 39,10 zł więcej. Razem za ten okres różnica wynosi 1614,60 zł.

W okresie od października 2014 r. do grudnia 2014 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1370 zł, dodatek stażowy w kwocie 246,60 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie 7 pracowników na stanowisku dozorca (w tym K. B. - w październiku 2014r., M. D. - w całym okresie, D. K. - w całym okresie, M. M. (1) - w grudniu 2014r., M. M. (2) - w całym okresie, E. W. - w całym okresie, M. T. - w listopadzie i grudniu 2014r.) otrzymywało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1600 zł. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosi miesięcznie 230 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1600 zł wyniósłby miesięcznie 288 zł, tj. o 41,40 zł więcej. Razem za ten okres różnica wynosi 814,20 zł.

W styczniu 2015 r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1420 zł, dodatek stażowy w kwocie 255,60 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie 3 pracowników na stanowisku dozorca (w tym K. B., A. M., R. S.) otrzymało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1670 zł. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosi 250 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1670 zł wyniósłby 300,60 zł, tj. o 45 zł więcej.

Za pracę od 16 marca 2015 r. do 31 marca 2015 r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 774,55 zł, dodatek stażowy w kwocie 139,42 zł oraz premię w wysokości 43,64 zł. W tym okresie 5 pracowników na stanowisku dozorca (w tym M. B., D. K., A. M., S. M., M. T.) otrzymało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1670 zł za cały miesiąc. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami (za okres od 16 marca) wynosi 136,36 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 910,91 zł wyniósłby 163,96 zł, tj. o 24,54 zł więcej (za okres od 16 marca 2015r.).

W okresie: kwietnia, maja i sierpnia 2015 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1420 zł, dodatek stażowy w kwocie 255,60 zł oraz premię w wysokości 80 zł. W tym okresie 11 pracowników na stanowisku dozorca (w tym K. B. - w sierpniu 2015r., M. D. - w całym okresie, D. K. - w kwietniu i maju 2015r., M. L. - w sierpniu 2015 r., A. M. - w całym okresie, M. M. (1) - w całym okresie, J. M. w sierpniu 2015 r., S. M. w kwietniu i maju 2015 r., A. P. - w całym okresie, M. T. - w kwietniu i maju 2015 r., E. W. w całym okresie) otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1670 zł. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosi miesięcznie 250 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1670 zł wyniósłby miesięcznie 300,60 zł, tj. o 45 zł więcej. Razem za ten okres różnica wynosi 885 zł.

W czerwcu 2015 r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1278 zł (przepracowała część miesiąca z uwagi na chorobę), dodatek stażowy w kwocie 230,04 zł oraz premię w wysokości 72 zł. W tym okresie 8 pracowników na stanowisku dozorca (w tym M. D., D. K., A. M., M. M. (1), A. M., S. M., A. P., M. T.) otrzymało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1670 zł za cały miesiąc. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosi 225 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1503 zł (część miesiąca) wyniósłby 270,54 zł, tj. o 40,50 zł więcej. Razem za ten okres różnica wynosi 265,50 zł.

W lipcu 2015r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 946,67 zł (przepracowała część miesiąca z uwagi na chorobę), dodatek stażowy w kwocie 170,40 zł oraz premię w wysokości 42,90 zł. W tym okresie 6 pracowników na stanowisku dozorca (w tym M. D., D. K., A. M., S. M., A. P., M. T.) otrzymało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1670 zł za cały miesiąc. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami wynosi 166,66 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 1113,33 zł (część miesiąca) wyniósłby 200,40 zł, tj. o 30 zł więcej. Razem za ten okres różnica wynosi 196,66 zł.

Za pracę od 1 września 2015 r. do 15 września 2015 r. powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 710 zł, dodatek stażowy w kwocie 127,80 zł oraz premię w wysokości 40 zł. W tym okresie 6 pracowników na stanowisku dozorca (w tym K. B., D. K., M. L., A. M., J. M., A. P.) otrzymało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1670 zł za cały miesiąc. Pracownicy ci nie mieli uprawnień do dodatku stażowego. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powódką a tymi pracownikami (za okres do 15 września) wynosi 125 zł. Dodatek stażowy powódki liczony od kwoty 835 zł wyniósłby 150,30 zł, tj. o 22,50 zł więcej (za okres do 15 września 2015r.).

Sąd Rejonowy ustalił nadto, iż środki finansowe na opłacenie przez pozwaną zatrudnienia dozorców pochodziły co do zasady z Funduszu Pracy na podstawie kolejnych umów zawieranych pomiędzy S. M. w B. a Prezydentem Miasta B. reprezentowanym przez Centrum (...) w Powiatowym Urzędzie Pracy w B.. Zgodnie z § 2 ust. 2 ww. umów wysokość przekazywanej kwoty z Funduszu Pracy na każdego zatrudnionego wynosiła kwota wynagrodzenia minimalnego za pracę plus składki na ubezpieczenie społeczne od tej kwoty.

W październiku 2015 r. Państwowa Inspekcja Pracy po przeprowadzeniu kontroli u pozwanego stwierdziła m.in., że ustalenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego uzależniając jego wysokość od posiadania prawa do dodatku za staż pracy może być potraktowane jako naruszenie zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia. W związku z tym PIP wystosowała do pozwanej wnioski o nie naruszanie zasady równego traktowania.

Przedstawiony stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie powołanych wyżej dokumentów, których autentyczności strony nie kwestionowały oraz w oparciu o zeznania świadków D. P. i M. T. i przesłuchanie stron. Sąd

ten uznał zeznania świadków i stron za wiarygodne, ponieważ są ze sobą zgodne i spójne z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd pierwszej instancji przechodząc merytorycznie do roszczenia zgłoszonego przez powódkę stwierdził, iż było ono uzasadnione co do zasady i co do wysokości. Sąd ten na wstępie zauważył, że powódka domagała się roszczenia odszkodowawczego z tytułu dyskryminacji ze względu na staż pracy wskazując jednocześnie na nierówne wynagradzanie przez pozwaną pracowników zatrudnionych na stanowisku dozorca i wykonujących jednakową pracę.

Sąd Rejonowy zważył, że zasada równości pracowników w dziedzinie zatrudnienia jest konkretyzacją na podstawie prawa pracy konstytucyjnej zasady równości wszystkich wobec prawa (por. art. 32 Konstytucji RP), rozwiniętej w art. 33 ustawy zasadniczej, w myśl którego mężczyzna i kobieta w RP mają równe prawa m.in. w życiu społecznym i gospodarczym, w szczególności mają oni równe prawo do zatrudnienia i awansowania, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zajmowania stanowisk i pełnienia funkcji.

Sąd ten na gruncie kodeksu pracy wskazał na art. 11<sup>2</sup> k.p. zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Przepis ten 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 (relewantną), 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).

Kodeksowa zasada równości praw była wielokrotnie przedmiotem rozważań również Trybunału Konstytucyjnego, który wskazywał, że wynika z niej przede wszystkim, iż wszyscy pracownicy odznaczający się podobnymi cechami i wykonujący tę samą pracę w jednakowy sposób mają mieć równe prawa. Jednocześnie jednak nie wyklucza to dyferencjacji sytuacji prawnej poszczególnych grup pracowników ze względu na określone społecznie uznane i sprawiedliwe kryteria. Formalnie jednakowe traktowanie wszystkich pracowników, różniących się przecież w szczególności ze względu na właściwości psychofizyczne i wiek, byłoby zaprzeczeniem prawa sprawiedliwego, bowiem musiałoby prowadzić do dyskryminacji.

Stosownie do art. 18<sup>3c</sup> k.p., pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1); wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, 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 (§ 2); 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).

Sąd pierwszej instancji zauważył, że wskazane w art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. mierniki pracy wymienione zostały alternatywnie i jest to alternatywa rozłączna. Mamy bowiem do czynienia z dwoma odrębnymi i samodzielnymi pojęciami: pracy jednakowej i pracy o jednakowej wartości. Terminów tych nie należy łączyć w jedną całość, uzupełniając treść jednego treścią drugiego, ani stosować zamiennie, jak również definiować pierwszego z pojęć przy pomocy kryteriów kwalifikacyjnych dotyczących drugiego. 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 (por. Kodeks pracy. Komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2004, s. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem pod redakcją U. Jackowiak, Gdańsk 2004). Sąd ten nadmienił, iż w tym kontekście, zwłaszcza biorąc pod uwagę zeznania świadków D. P. i M. T. oraz przesłuchanie powódki, nie może budzić wątpliwości, iż powódka wykonywała pracę jednakową w porównaniu z innymi dozorcami. Z kolei prace o jednakowej wartości to

prace rodzajowo różne, lecz jednocześnie podobne na tyle, by porównywać je, stosując kryteria określone w art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p.

Sąd ten podkreślił, iż pracownik dochodząc odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę, powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę (lub pracę o jednakowej wartości), co pracownik otrzymujący wynagrodzenie na korzystniejszym poziomie (por. wyrok SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007/17-18/251). Wtedy ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę i to on musi wykazać, że kierował się obiektywnymi przesłankami, z wszelkimi negatywnymi konsekwencjami. Podobnie w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r. (I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98) Sąd Najwyższy, odwołując się do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości dotyczącego kwestii dyskryminacji, stwierdził, że w sytuacji, gdy system wynagrodzeń stosowanych u pracodawcy nie jest przejrzysty (tak jak w pozwanej Spółce w niniejszej sprawie), to na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że jest on nie dyskryminujący. Pracownik musi uprawdopodobnić jego dyskryminację (nierówne traktowanie), wskazując fakty, z których ma ona wynikać, a pracodawca może obalić twierdzenia pracownika, wskazując, iż w swoim postępowaniu kierował się obiektywnymi powodami (tak też wyrok SN z dnia 9 czerwca 2006 r., 111 PK 30/06, OSNP 2007/11-12/160). W ten sposób rozumie rozkład ciężaru dowodów także Trybunał Sprawiedliwości. Przykładowo w wyroku z dnia 10 marca 2005 r. (C-196/02, w sprawie Vasiliki Nikoloudi przeciwko Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, Lex Polonica nr 375010) Trybunał stwierdził, że w przypadku, gdy pracownik powołuje się na naruszenie zasady równości traktowania na jego niekorzyść i gdy przedstawi fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, wykładni prawa wspólnotowego, a w szczególności dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć, należy dokonać w ten sposób, że na stronie pozwanej ciąży obowiązek dowiedzenia, że naruszenie tej zasady nie miało miejsca. Podobnie w wyroku z dnia 26 czerwca 2001 r. (C-381/99, w sprawie Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der österreichischen Postsparkasse AG, ECR 2001, s. 4961; Lex Polonica nr 378553 - patrz: L. Florek: Znaczenie wspólnotowego prawa pracy, PiZS 2004/5/2) Trybunał przyjął, że na pracownikach, którzy uznają się za ofiary dyskryminacji, spoczywa ciężar dowodu, iż otrzymują niższą płacę, niż płacona przez pracodawcę koledze oraz w rzeczywistości wykonują taką samą pracę lub pracę równej wartości, porównywalną do wykonywanej przez wybranego pracownika, z którym dochodzi do porównania; pracodawca może wówczas nie tylko kwestionować fakt, iż warunki stosowania zasady równego wynagrodzenia są spełnione, ale również przedstawiać obiektywne powody, niezwiązane z jakąkolwiek dyskryminacją, by uzasadnić różnicę w wynagrodzeniu.

Reasumując tę część rozważań prawnych Sąd Rejonowy wskazał, iż pracodawca narusza zasadę równego traktowania, jeżeli różnicuje wynagrodzenia bez obiektywnego i rozsądnego powodu, a więc stosuje kryterium dowolne, które nie służy realizacji uzasadnionego sprawiedliwego społecznie uznanego celu albo nie jest proporcjonalne do realizacji takiego celu.

Sąd ten wskazał, że przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie, było roszczenie wywodzone przez powódkę z podstawy faktycznej, w której otrzymywała ona niższe wynagrodzenie zasadnicze (a tym samym także jego pochodne w postaci dodatku stażowego), w porównaniu do pracowników świadczących obowiązki na identycznym stanowisku dozorca, którzy nie mieli stażu pracy lub mieli mniejszy niż powódka. Sąd I instancji zważył, iż materiał dowodowy pozwala przyjąć, iż powódka wykazała, że wykonywała pracę takiego samego rodzaju i jakości jak inni dozorca, a pomimo to otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w niższej kwocie niż niektórzy z nich. W tej sytuacji pozwana powinna wykazać, że zróżnicowanie to było uzasadnione obiektywnymi przyczynami, czego - w ocenie tegoż Sądu - nie udało się jej dokonać. Zdaniem Sądu Rejonowego nie można przyjąć za zasadne twierdzenia pozwanej, iż skoro wynagrodzenie powódki mieściło się w granicach wynagrodzenia przewidzianego na jej stanowisku i było zgodne z obowiązującymi regulacjami wewnątrzzakładowymi i powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, to roszczenie powódki jest bezpodstawne. Nadto, Sąd ten wskazał, iż powódka nie twierdziła, że pozwana ustaliła i wypłaciła jej wynagrodzenie wbrew obowiązującym normom. Żądanie powódki oparte jest bowiem nie na zarzucie naruszenia przepisów w zakresie wysokości stawek wynagrodzenia, ale na nie właściwym jego ukształtowaniu w porównaniu z innymi pracownikami. W ocenie tegoż Sądu zawarcie przez pozwaną umów z Prezydentem Miasta B. w zakresie zatrudnienia osób bezrobotnych i ustalenie, że nastąpi refundacja kosztów osobowych z Funduszu Pracy w wysokości

minimalnego wynagrodzenia na 1 pracownika, nie odnosi skutku w stosunkach prawnych pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Te stosunki pozwana zobowiązana jest kształtować zgodnie z przepisami, w tym art. 11<sup>2</sup> k.p. i art. 18<sup>3c</sup> k.p. W przekonaniu Sądu pierwszej instancji porozumienie pomiędzy pozwaną a Prezydentem Miasta B. nie zwalnia w żaden sposób pozwanej z respektowania powołanej normy. Nie jest to okoliczność usprawiedliwiająca obiektywnie działania pracodawcy. Żadna norma nie zakazywała ani nie uniemożliwiała pozwanej ukształtowania wynagrodzenia dozorców tak aby uzyskiwali oni równe wynagrodzenia zasadnicze za jednakową pracę. Ewentualny brak środków finansowych na powyższy cel jest okolicznością nieistotną z punktu widzenia podstaw roszczenia powódki.

W ocenie tego Sądu, art. 11<sup>2</sup> k.p. nie zezwala na różnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w tym samym zakładzie pracy ze względu na inne przyczyny niż wynikające z tego przepisu. 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.

W tym miejscu Sąd Rejonowy odniósł się do argumentu pozwanej, iż wszyscy dozorczy otrzymywali wynagrodzenie w równej kwocie - minimalnego wynagrodzenia. Jest to bezsporne, jednakże nie może ująć uwagę, iż wynagrodzenie to składało się z kilku składników - wynagrodzenia zasadniczego, dodatku stażowego i premii. Na mocy art. 18<sup>(3c)</sup> § 2 k.p. wynagrodzenie, za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości 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. W ocenie tegoż Sądu z art. 18<sup>(3c)</sup> § 2 k.p. wynika, że zawarta w tym przepisie reguła dotyczy wszystkich składników wynagrodzenia. To znaczy, iż zasada na podstawie której pozwana naliczała wysokość każdego składnika powinna być jednakowo stosowna do wszystkich pracowników. Należy przez to rozumieć, iż pozwana powinna ustalić równe reguły dotyczące naliczania wynagrodzenia zasadniczego, dodatku stażowego i premii dla wszystkich pracowników. Potwierdzenie powyższego stanowiska znaleźć można m.in. w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2011-01-21, II PK 169/10, w którym Sąd stwierdził, że nagroda jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18<sup>(3c)</sup> KP, co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę jednakowej wartości (art. 18<sup>(3c)</sup> § 1 KP), ponieważ wynagrodzenie, o którym mowa tym przepisie, 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 KP). W orzecznictwie Sądu Najwyższego dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisach prawa pracy kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; z 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNAPiUS 2003 nr 20, poz. 486; z 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34; z 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z 14 lutego 2006 r., III UK 150/05; z 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwała z 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284).

Sąd I instancji zważył, iż powyższe orzeczenie jakkolwiek dotyczące nagrody to jednak ze względu na uwagi natury ogólnej znajduje zastosowanie także w niniejszej sprawie. W niniejszej sprawie pozwana nie uzasadniła i nie udowodniła dlaczego powódka uzyskiwała niższe wynagrodzenia zasadnicze a przez to niższy dodatek stażowy od pracowników młodszych, którzy nie posiadali prawa do dodatku stażowego i dlatego uzyskiwali wyższe od powódki wynagrodzenie zasadnicze. Porównanie tych zarobków zostało przedstawione w ustaleniach faktycznych. W przekonaniu tegoż Sądu pozwana nie wykazała obiektywnych kryteriów takiego różnicowania.

Uwzględnienie skutku wynikającego z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej, a nie na ich obniżeniu pracownikom lepiej traktowanym (por. wyroki SN z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, M.P.Pr. 2007/2/25 i z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, Lex nr 2019532).

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy zważył, że u pozwanej doszło do dyskryminacji powódki ze względu na wiek i związany z tym staż pracy. Wysokość zasądzanego odszkodowania Sąd ten ustalił biorąc pod uwagę różnicę między wynagrodzeniem powódki a wynagrodzeniem pracowników zatrudnionych na stanowisku dozorca a uzyskujących wyższe wynagrodzenie zasadnicze oraz różnicę w wysokości dodatku stażowego jaki powódka uzyskałaby otrzymując wyższe wynagrodzenie zasadnicze a jaki rzeczywiście otrzymała. Pracownicy ci i różnice w wynagrodzeniu powódki zostały opisane w stanie faktycznym.

Sąd ten na marginesie jedynie zauważył, że obowiązek równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k.p.) jest niewątpliwie obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie nawet nie wywołane przyczyną dyskryminującą może więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. Wobec powyższego, nawet w sytuacji uznania, że powódka nie była dyskryminowana a tylko doszło do „zwykłego” nierównego jego traktowania, nie oznacza bezzasadności powództwa i uzasadnia odszkodowanie na mocy art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Wobec powyższego na mocy art. 18<sup>3d</sup> k.p. zgodnie z którym 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 I instancji zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 5816,98zł (stanowiącą sumę różnic w wynagrodzeniu powódki w stosunku do innych pracowników opisanych w ustaleniach faktycznych). Odsetki ustawowe za opóźnienie Sąd ten zasądził na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. od daty wniesienia pozwu, ponieważ już w tej dacie pozwana pozostawała w opóźnieniu wiedząc że powódka domaga się wyrównania wynagrodzenia (choćby z kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy).

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwana przegrała w całości. Zgodnie z treścią art. 98 §1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniosła powódka składało się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie pełnomocnika, przy czym w przypadku niezłożenia przez niego spisu kosztów przyjmuje się z tego tytułu stawki minimalnego wynagrodzenia za czynności podjęte w danej sprawie (art. 98 § 3 k.p.c). Dlatego też wysokość przyznanych powódce kosztów zastępstwa procesowego Sąd ten ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z 2 pkt 4 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.) i zasądził z tego tytułu na rzecz powódki 1350 zł.

Natomiast o kosztach sądowych Sąd ten orzekł w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 tekst jedn. z późn. zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 113 ust 1 w zw. z art. 98 k.p.c. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu w wysokości 291 zł (5817 zł x 5%). Koszty te zobowiązana jest pokryć pozwana.

Strona pozwana wniosła apelację od wyroku Sądu Rejonowego w B. VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 października 2017 r. w sprawie o sygn. akt VII P 121/17. Apelująca oświadczyła, iż zaskarża wyrok ten w całości, zarzucając mu nieprawidłową wykładnię art. 18<sup>3a</sup> § 1 i § 2 kodeksu pracy w zw. z art. 11<sup>2</sup> kp. Pozwana wniosła o:

- zmianę pkt 1 w/wym. wyroku poprzez oddalenie powództwa o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji oraz o zasądzenie kosztów sądowych za obie instancje (w tym adekwatną zmianę pkt 2 i 3 w/wym. orzeczenia);

- z ostrożności procesowej o oddalenie powództwa o odszkodowanie w części dotyczącej kwoty 1437,62 zł z uwagi na przedawnienie roszczenia w tym zakresie oraz zasądzenie kosztów sądowych (adekwatną do wyniku procesu zmianę pkt 2 i 3 w/wym. orzeczenia).

Strona apelująca w zakresie zarzutu niewłaściwej wykładni art. 18<sup>3a</sup> § 1 i § 2 k.p. wskazała, że Sąd Rejonowy w B. (w pkt 1 wyroku) zasądził na rzecz powódki kwotę 5.816,98 zł z odsetkami tytułem odszkodowania za domniemane naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Strona Pozwana podniosła, iż nie kwestionuje ustaleń Sądu I instancji. Powódka w okresie zatrudnienia u pozwanej otrzymywała wynagrodzenie w wymiarze minimalnego wynagrodzenia za pracę, finansowane ze środków Powiatowego Urzędu Pracy. W tym samym czasie pozwana zatrudniała inne osoby na takim samym, co powódka stanowisku dozorca oraz wynagradzała je tak samo, tj. przyznając im wynagrodzenie minimalne finansowane z w/wym. środków PUP. Niemniej wspomniani pracownicy legitymowali się różnym stażem pracy. Stąd, uwzględniając brak środków finansowych zezwalających na podwyższenie wynagrodzeń ponad stawkę wynagrodzenia minimalnego oraz treść rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2014r. poz. 1786) - wynagrodzenie zasadnicze było przyznawane w takiej wysokości, aby łącznie z tzw. dodatkiem służbowym (w wys. 80 zł) oraz dodatkiem za wieloletnią pracę stanowiło sumę równą wynagrodzeniu minimalnemu. Pozwana jest jednostką budżetową, której budżet jest kształtowany przez organ prowadzący (Miasto B.). Poza środkami przyznanymi w budżecie, brak jest możliwości pozyskania dodatkowych środków finansowych pozwalających na zwiększenie wysokości wynagrodzeń przyznawanych pracownikom.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu skarżonego orzeczenia uznał, iż w świetle art. 18<sup>3c</sup> § 1 i § 2 k.p. wyżej opisane działanie pozwanej było dyskryminacją w warunkach zatrudnienia. Skoro bowiem „pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości” (art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.), a „wynagrodzenie, o którym mowa w §1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter” (art. 18<sup>3c</sup> §2 k.p.), to przyznanie każdego (traktowanego oddzielnie) składnika wynagrodzenia podlega ocenie, czy został on przyznany w sposób niedyskryminujący. Zdaniem apelującej w tym kontekście przyznanie powódce wynagrodzenia zasadniczego w kwocie odmiennie od innych pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku jest naruszeniem zakazu dyskryminacji, a w konsekwencji zasadne było zasądzenie stosownego odszkodowania.

Strona apelująca podkreśliła, że powyższe stanowisko Sądu Rejonowego nie jest zasadne. Wykładnia omawianego przepisu, z uwzględnieniem uregulowań płacowych pracowników samorządowych (przewidujących w ramach składników obowiązkowych: minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatek za wysługę lat), winna odnosić się do tych składników wynagrodzenia rozumianych jako pewna całość. Ustawodawca definiuje zresztą pojęcie „wynagrodzenie” w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. jako wynagrodzenie obejmujące wszystkie składniki wynagrodzenia. Natomiast przytoczony przez Sąd Rejonowy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.01.2011 r. odnosi się natomiast do nagrody (premii uznaniowej) jako pieniężnego lub rzeczowego nieobowiązkowego świadczenia przyznawanego pracownikowi przez pracodawcę (art. 105 k.p.).

Apelująca zwróciła przy tym uwagę na specyficzną sytuację formalno – prawną pozwanej przejawiającą się w tym, iż:

- Powiatowy Urząd Pracy kierował w ramach robót publicznych do S. M.osoby z różnym stażem pracy;
- Finansowanie wynagrodzenia w/wym. pracowników przez PUP obejmowało jedynie kwotę wynagrodzenia minimalnego;
- W budżecie S. M.brak jest środków na podwyższenie wynagrodzenia osób skierowanych do pracy przez PUP;
- Na mocy przepisów o wynagradzaniu pracowników samorządowych niektórym osobom należy wypłacać dodatek za wieloletnią pracę. Innym, którzy nie posiadają co najmniej 5-letniego stażu pracy ów dodatek się nie należy;

- Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nakazuje wypłacanie wynagrodzenia w kwocie co najmniej równej minimalnemu wynagrodzeniu (art. 6 ust. 1 tej ustawy);
- art. 18<sup>3c</sup> kodeksu pracy nie odnosi się do „wynagrodzenia zasadniczego”, a jedynie wspomina o „wynagrodzeniu”;
- w okresie, w którym Powódka była zatrudniona w S. M.(17.04.2013 r. - 15.09.2015 r.) wedle art. 6 ust. 2 obowiązującej ówczesnie wersji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wysokość wynagrodzenia pracownika mogła być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia (i stanowić nie mniej niż 80% ww. kwoty), ale dotyczyło to tylko pracowników w pierwszym roku ich pracy. Z takimi przypadkami w omawianym stanie faktycznym Pozwany nie miał do czynienia. Praca w S. M.dla pracowników kierowanych przez PUP nie była ich pierwszą pracą w życiu;
- W okresie 17.04.2013 r. - 15.09.2015 r. nie było też możliwe zastosowanie równej stawki wynagrodzenia zasadniczego wobec wszystkich osób kierowanych do S. M.przez PUP, przyznanie dodatku za wieloletnią pracę tylko tym osobom, które posiadały okres zatrudnienia ponad 5 lat, a pozostałym osobom - wypłacanie dodatku wyrównawczego do kwoty minimalnego wynagrodzenia. Na przeszkodzie takiemu rozwiązaniu stała ówczesna treść art. 7 ust. 1 w/wym. ustawy. Stwierdzał on bowiem, iż „jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika, obliczone zgodnie z art. 6 ust. 4, jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania". Zatem ustawodawca dopuścił możliwość stosowania dodatku" wyrównawczego jedynie w przypadku, gdy ze względu na termin wypłat niektórych składników wynagrodzenia nie było możliwe osiągnięcie stawki minimalnego wynagrodzenia. Drugim (i ostatnim przypadkiem) pozwalającym na wypłacenie dodatku wyrównawczego był „rozkład czasu pracy" uniemożliwiający wypłatę wynagrodzenia w stawce równej minimalnemu wynagrodzeniu. W tym stanie rzeczy zastosowanie przez pozwaną równych stawek wynagrodzenia zasadniczego (i wypłacanie wskutek tego wynagrodzenia w stawkach mniejszych niż minimalne wynagrodzenie) narażałoby Komendanta S. M.na zarzut popełnienia czynu karalnego z art. 282 § 1 pkt 1 kodeksu pracy.

Strona apelująca w przedmiocie zarzutu przedawnienia wskazała, że zgodnie z art. 291 k.p., roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Sąd Najwyższy w wyroku z 4 marca 2010 r., I PK 186/09, podkreślił, że w/wym. przepis statuuje trzyletni termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, biegnący od dnia ich wymagalności, czyli od daty, gdy uprawniony mógł żądać spełnienia świadczenia. Możliwość żądania zaspokojenia roszczenia oznacza potencjalny stan o charakterze obiektywnym, którego początek następuje w chwili, w której wierzytelność zostaje uaktywniona. Moment ten przypada w dniu oznaczonym w umowie lub w przepisach prawa pracy. Wymagalność roszczenia może przy tym nastąpić niezwłocznie po jego powstaniu lub łączyć się z ustaniem stosunku zatrudnienia. W orzecznictwie SN przyjmuje się, że przedawnienie roszczeń mających swe źródło w przepisach prawa pracy jest kwestią uregulowaną w prawie pracy i tym samym nie ma podstaw do sięgania w tym zakresie do art. 117 i nast. kodeksu cywilnego ( vide uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2013 r., II PK 272/12). D. Duda w pracy „Przedawnienie roszczeń w prawie pracy" Warszawa 2007, analizując roszczenia ze stosunku pracy jako przedmiot przedawnienia, dopuszcza zastosowanie art. 117 k.c., ale jedynie do roszczeń niemajątkowych o ochronę dóbr osobistych, podkreślając, że nie podlegają one przedawnieniu.

Strona pozwana wskazała, że kodeks pracy nie reguluje wprost kwestii wymagalności roszczenia. W ocenie apelującej w niniejszej sprawie ma znaczenie to, iż terminem wymagalności roszczenia jest termin wypłaty wynagrodzenia w odpowiedniej wysokości. Terminy wypłaty wynagrodzenia za okresy 17.04 - 30.04.2013 r., 01.05. - 30.09.2013 r., 01.10 - 16.10.2013 r. przypadały (zgodnie z Regulaminem pracy obowiązującym w S. M.) do 27 dnia danego miesiąca, za który przysługuje wynagrodzenie. Stąd roszczenia o wypłatę różnicy pomiędzy wynagrodzeniem rzeczywiście wypłaconym a wynagrodzeniem naliczonym bez naruszenia zasady niedyskryminacji w w/wym. zakresie - zdaniem pozwanej - przedawniły się. Pozew w niniejszej sprawie został bowiem skierowany do Sądu w dniu 28 lutego 2017 r.

### **Sąd Okręgowy rozważył, co następuje:**

Apelacja strony pozwanej zasługiwała na uwzględnienie wyłącznie w odniesieniu do zarzutu częściowego przedawnienia roszczenia powódki U. C..

W myśl art. 291 § 1 k.p., roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Trzeba skonstatować, iż terminami wymagalności roszczeń powódki w zakresie wyrównania różnic w przedmiocie wysokości wypłacanych U. C. wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku stażowego za pracę w okresach 17.04.2013 r. – 30.04.2013 r., 01.05.2013 r. – 30.09.2013 r., 01.10.2013 r. – 16.10.2013 r. względem wysokości wypłacanych wynagrodzeń zasadniczych i dodatków stażowych pracownikom pozwanej, wykonującym obowiązki na tożsamym stanowisku dozorczy, nieposiadających stażu pracy lub posiadających staż pracy mniejszy od powódki, są terminy wypłat wynagrodzeń powódce.

Pracodawca powódki poinformował U. C. w treści pisma z dnia 16.04.2013 r. (k. 8 a.s.) o tym, iż będzie wypłacał powódce wynagrodzenie raz w miesiącu do 27. dnia każdego miesiąca. W dniu wniesienia przez U. C. pozwu do Sądu Rejonowego w B., tj. w dniu 28.02.2017 r., doszło już do przedawnienia roszczeń powódki za okresy 17.04.2013 r. – 30.04.2013 r., 01.05.2013 r. – 30.09.2013 r., 01.10.2013 r. – 16.10.2013 r. gdyż upłynęły co najmniej 3 lata od dnia, w którym roszczenia stały się wymagalne.

W ocenie Sądu Okręgowego roszczenia te stały się wymagalne w dniu wypłaty wynagrodzeń powódce z naruszeniem zasady nie równego traktowania wynikającej z treści art. 11<sup>2</sup> k.p.

Zgodnie z treścią postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PZP 1/14, OSNP 2015/11/150, roszczenia odszkodowawcze pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) - jako roszczenia ze stosunku pracy - przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.).

Sąd Rejonowy w B., co wynika z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku, nie poczynił żadnych rozważań w przedmiocie kwestii ewentualnego przedawnienia roszczeń powódki. Sąd ten w sposób niezasadny w punkcie 1. zaskarżonego wyroku zasądził od pozwanej na rzecz U. C. kwotę 5.816,98 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 lutego 2017 r. do dnia zapłaty. Wobec powyższego, Sąd drugiej instancji dokonując ponownego merytorycznego rozpoznania sprawy doszedł do przekonania, iż zasadne jest obniżenie kwoty zasądzzonego na rzecz strony powodowej wspomnianego odszkodowania do kwoty 4.379,36 zł.

W pozostałym zakresie apelacja strony pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie.

W świetle zebranego w toku postępowania pierwszoinstancyjnego materiału dowodowego, w tym zestawienia wynagrodzeń pracowników pozwanej na stanowisku dozorczy (k. 187-193 a.s.) oraz zestawienia wynagrodzenia powódki (k. 37-42 a.s.), nie ulega wątpliwości, że powódka była nierówno traktowana w zakresie wysokości otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego względem innych pracowników zatrudnionych u pozwanej na tożsamym stanowisku pracy, co powódka czyli na stanowisku dozorczy, lecz odmiennie niż powódka nieposiadających uprawnień do dodatku stażowego.

Biorąc pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych sprawy, pozwana nie różnicowała wynagrodzenia zasadniczego powódki względem w/wym. pracowników pozwanej, wykonujących takie same obowiązki co U. C. ze względu na odmienności powódki wynikające z jej cech osobistych lub różnic w wykonywaniu pracy. Co więcej, trzeba zauważyć, iż strona pozwana w treści apelacji podniosła, iż nie kwestionuje ustaleń faktycznych Sądu I instancji. Strona apelująca wskazała, iż rzeczywiście było tak, iż wynagrodzenie zasadnicze było przyznawane powódce w takiej wysokości, aby łącznie z premią i dodatkiem stażowym było równe kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przechodząc do kwestii spornej w przedmiotowej sprawie, trzeba zauważyć, że powódka w sposób nieuzasadniony otrzymywała za niższe wynagrodzenie zasadnicze, od którego wyliczono przecież wysokość dodatku stażowego,

względem pracowników pozwanej, wykonujących obowiązki na tożsamym stanowisku dozorca, nieposiadających stażu pracy lub posiadających staż pracy mniejszy niż powódka.

Nie sposób nie zauważyć tego, że w rozpatrywanej sprawie fakt, iż powódka była uprawniona do dodatku stażowego skutkował de facto gorszym jej traktowaniem przez pracodawcę w zakresie wypłacanego jej wynagrodzenia. Strona pozwana mogła uwolnić się od zarzutu nierównego traktowania powódki w zakresie wynagrodzenia za pracę jedynie poprzez wskazanie, iż zróżnicowanie sytuacji płacowej U. C. było związane z odmiennościami powódki wynikającymi z jej cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Strona pozwana jednak nie wykazała, że wskazane zróżnicowanie było uzasadnione obiektywnymi przyczynami.

Zdaniem Sądu II instancji nietrafny jest zarzut strony apelującej w przedmiocie tego, iż Sąd Rejonowy w sposób nieprawidłowy przyjął, iż przyznanie powódce U. C. wynagrodzenia zasadniczego w kwocie odmiernej od innych pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku jest naruszeniem zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, również w zakresie wynagrodzenia, wynikającej z treści art. 11<sup>2</sup> k.p. Strona pozwana podniosła w treści apelacji, że dyferencjacja wysokości wypłacanego wynagrodzenia zasadniczego powódce była usprawiedliwiona specyficzną sytuacją formalno – prawną pozwanej.

Sąd Okręgowy w pełni podziela rozważania poczynione przez Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku w przedmiocie tego, iż zawarcie przez pozwaną umów z Prezydentem Miasta B. w zakresie zatrudnienia osób bezrobotnych (w tym powódki) i ustalenie, że nastąpi refundacja kosztów osobowych z Funduszu Pracy w wysokości minimalnego wynagrodzenia na 1 pracownika, nie odnosi skutku w stosunkach prawnych między pracodawcą a pracownikiem.

Trzeba wskazać, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). W świetle obowiązujących przepisów prawa pracy nie ma zapisów pozwalających pracodawcy na zróżnicowanie wypłacanego wynagrodzenia pracownikom bez wskazania obiektywnych przyczyn takiego działania.

Zatem w niniejszej sprawie strona pozwana zobowiązana jest do przestrzegania względem powódki przepisów wyrażonych w art. 11<sup>2</sup> k.p. oraz w art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. Gwoli przypomnienia, 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> k.p.). Ponadto, pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.).

W ocenie Sądu drugiej instancji treść art. 18<sup>3c</sup> § 2 k.p. nie nastrocza trudności interpretacyjnych. Wedle brzmienia przywołanego przepisu, jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, 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. Nie ma zatem wątpliwości, iż zasada równego traktowania w zakresie wynagrodzenia dotyczy wynagrodzenia zasadniczego, premii czy dodatku stażowego, otrzymywanych przez powódkę i pozostałych pracowników pozwanej.

Oprócz tego, Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji w przedmiocie tego, iż wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r., sygn. akt II PK 169/10, OSNP 2012/7-8/86, OSP 2012/12/115, jest przydatny dla wydania rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawie, w którym to wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że nagroda (art. 105 k.p.) jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> k.p., co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.). Pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może

jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaże naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, czyli naruszenie przez pracodawcę art. 94 pkt 9, art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup>-18<sup>3c</sup> k.p.

Sąd II instancji uznaje za niezrozumiałe odwoływanie się przez stronę pozwaną w treści apelacji od zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego do treści przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i wskazywanie na sytuacje, w których możliwe jest wypłacenie dodatku wyrównawczego pracownikom którzy otrzymują wynagrodzenie niższe od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. Warto nadmienić, że w niniejszej sprawie okoliczność, iż powódka U. C. otrzymywała od pracodawcy – pozwanej co miesiąc wynagrodzenie odpowiadające kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania.

Wobec powyższego, zasadne jest stwierdzenie, że strona pozwana jako pracodawca U. C. w sposób dowolny, bez obiektywnego uzasadnienia wypłacała powódce wynagrodzenie zasadnicze w niższej wysokości (a w konsekwencji niższy dodatek stażowy) od pracowników bez stażu pracy lub z mniejszym stażem pracy, którzy nie byli uprawnieni do otrzymywania dodatku stażowego i z tego tylko powodu otrzymywali wyższe wynagrodzenie zasadnicze niż U. C..

W przypadku powódki doszło do naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu uregulowanego w art. 11<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. W świetle treści przywołanego przepisu, pracownicy wypełniający jednakowo takie same obowiązki, zatrudnieni u tego samego pracodawcy, winni być przezeń równo traktowani, w tym w zakresie wypłacanego wynagrodzenia. W konsekwencji, pracodawca powódki naruszył również treść art. 18<sup>3</sup> k.p., w myśl którego, pracodawcy oraz organy administracji są obowiązani tworzyć warunki umożliwiające korzystanie z uprawnień określonych w przepisach, o których mowa w art. 18<sup>1</sup> i 18<sup>2</sup>.

Zasada równości oznacza, że jednostki znajdujące się w jednakowej pod określonym względem sytuacji powinny być traktowane tak samo, bez żadnych różnic. Tak rozumiana zasada równości jest podstawą tzw. sprawiedliwości formalnej, według której osoby należące do tej samej kategorii istotnej powinny być traktowane jednakowo (Ch. Perelman, O sprawiedliwości, Warszawa 1959, s. 37; J. Rawls, Teoria sprawiedliwości, Warszawa 1994, s. 683; W. Sadurski, Teoria sprawiedliwości. Podstawowe zagadnienia, Warszawa 1988).

Nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11<sup>2</sup> k.p. odnosi się do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2008 r., sygn. akt I PK 261/07, LEX nr 523191). Zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych, lecz przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. zakłada wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., sygn. akt II PK 14/07, LEX nr 465075). Możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Musi jednak wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., sygn. akt I PK 232/10, LEX nr 1165751).

W niniejszej sprawie Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, iż zachodzą przesłanki zastosowania odpowiedzialności kontraktowej wynikającej z art. 471 k.c. Nierówne traktowanie powódki w zakresie wypłacanego jej wynagrodzenia zasadniczego uzasadniało zasądzenie na podstawie powyższego przepisu odszkodowania za rzecz powódki. Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Należy podzielić wykładnię przepisu art. 11<sup>2</sup> Kodeksu pracy dokonaną przez ten Sąd. W konsekwencji zasadne było dochodzenie przez powódkę roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. zasady równego traktowania (równych praw) pracowników. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że podstawę prawną żądania powoda stanowi przepis art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Obowiązek równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki jest obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie może więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014r., III PK 136/13, OSP 2015 nr

9, poz. 85). Wynikająca z art. 11<sup>2</sup> k.p. zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków pozwala na ocenę ustalenia ich wynagrodzenia za pracę i jego składników w sposób zgodny z art. 78 k.p. Przepis ten nakazuje ustalenie wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Brak jest tym samym podstaw do zastosowania dyferencjacji wysokości wynagrodzenia powódki oraz wskazanych pracowników pozwanej za wykonaną pracę. Sąd Okręgowy w pełni podziela więc argumentację prawną zaprezentowaną w tym zakresie w pisemnych motywach rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

Reasumując, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w pkt 1 w ten sposób, że obniżył kwotę zasądzzonego odszkodowania do kwoty 4.379,36 zł uwzględniając zarzut przedawnienia, na mocy art. 385 k.p.c. w pozostałym zakresie oddalił apelację strony pozwanej, uznając ją w tym zakresie za bezzasadną.

Rozliczenie kosztów procesu przedstawia się następująco:

Jak wynika z przedstawionych wyżej okoliczności sprawy wysokość należnego powódce odszkodowania wyniosła 4379,36 zł, ma zatem zastosowanie § 9 ust 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz U z 2015 r. poz. 1804 z późn. zm) . Ponieważ powódka wygrała sprawę w 75,29% to należało zasądzić na jej rzecz kwotę 508,21 zł Pozwana również była reprezentowana przez pełnomocnika w I instancji i wygrała sprawę w 24,71 % . – 166,79 zł .

Mając powyższe na uwadze Sąd obniżył wysokość kosztów procesu należnych powódce do kwoty 341,42 zł .

O kosztach procesu za II instancję Sąd orzekł na podstawie § 10 ust 1 w zw. z § 9 ust 1 pkt 2 i § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( 24,71 % . kwoty 337,50 zł)