

Sygn. akt VP 234/21

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

21 września 2022 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 21 września 2022 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa I. B.

przeciwko Urzędowi Miejskiemu K.

o odszkodowanie w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu

1. zasądza od strony pozwanej Urzędu Miejskiego K. na rzecz powódki I. B. kwotę 7.510 zł (siedem tysięcy pięćset dziesięć złotych) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 4 września 2021 roku,
2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.800 zł (tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od uprawomocnienia się orzeczenia,
3. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 4.356 zł ( cztery tysiące trzysta pięćdziesiąt sześć złotych ) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
4. nakazuje pobranie od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 500 zł (pięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

sygn. akt V P 234/21

## UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 27 października 2021 roku powódka I. B. wniosła o zasądzenie od pozwanego Urzędu Miejskiego K. kwoty 7.510 zł w oparciu o art. 18<sup>3d</sup> k.p. tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w okresie od października 2020 roku do sierpnia 2021 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 4 września 2021 roku. Jednocześnie wniosła o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazała, że na podstawie umowy o pracę świadczyła pracę na stanowisku Inspektora ds. (...) w Urzędzie Miejskim w K. oraz aktywnie działała w Organizacji (...) przy Urzędzie Miejskim w K.. Podała, że przed czerwcem 2020 roku u pozwanego miały miejsce zmiany w przedmiocie przeszerogowania pracowników w związku z czym powódka otrzymała podwyższoną stawkę wynagrodzenia o 30 zł brutto i zmieniono jej kategorię zaszeregowanie z XV na XII. Wskazała, że od października 2020 roku dokonano zmian w zakresie zaszeregowania pracowników,

w konsekwencji czego powódka otrzymała jedynie 50 zł brutto podwyżki, a pozostali pracownicy otrzymali 310 zł brutto oraz 20% dodatku stażowego (łącznie 370 zł brutto). Zarzuciła, że pozwany nie wykazał żadnego kryterium uzasadniających ukształtowanie się kwot podwyżek w różnych wysokościach. Podniosła, że sumiennie wykonywała swoją pracę i wywiązywała się ze swoich obowiązków służbowych, ponadto nie uzyskała żadnych negatywnych opinii ze strony jej przełożonych oraz nie kierowano wobec powódki żadnych skarg. Podniosła, że organizacja związkowa nie została poinformowana o przeprowadzonych zmianach wynagrodzenia oraz ich zakresu kwotowego. Zarzuciła, że wysokość nagrody przyznanej powódce była jedną z najniższych (200 zł brutto), a decyzja w tej sprawie została wydana uznaniowo. Na żadaną w pozwie kwotę złożyła się 3.410 zł tytułem różnicy w wynagrodzeniu za okres od października 2020 roku do sierpnia 2021 roku oraz kwota 4.100 zł z tytułu uszczerbku majątkowego jaki powódka doznała podczas przyznawania nagród u pozwanego.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu przyznał, że zmieniono kategorię zaszeregowania powódce bowiem dokonano zmiany stanowiska. Wskazał, że XV kategorię zaszeregowania obejmował okres zajmowania przez powódkę stanowiska Kierownika Biura (...), a dla kierownika referatu właściwe były kategorie zaszeregowania XIII-XVII, natomiast dla stanowiska urzędniczego zajmowanego później przez powódkę - inspektor – właściwe były kategorie zaszeregowania XII – XV. Dodał, że zmiany zaszeregowania powódki nie były przejawem nierównego traktowania. Podniósł, że podwyżki przyznane w październiku 2020 roku miały charakter indywidualny i nie obejmowały wszystkich pracowników, ponieważ służyły wyrównaniu wysokości wynagrodzeń. Nie zgodził się z twierdzeniem powódki, że inni pracownicy otrzymali 310 zł brutto oraz 20% dodatku stażowego, twierdząc, że taka sytuacja nie miała miejsca. Wskazał, że brak dokumentów kreujących kryteria podwyżek nie miały wpływu na przyznawane wynagrodzenia, gdyż kryteria te zawarte były w Regulaminie Wynagrodzeń. Wskazał, że powódka nie była traktowana gorzej w stosunku do innych pracowników w kwestii przyznawania nagród pieniężnych. Zarzucił, że wobec powódki były kierowane skargi odnośnie braku właściwego zaangażowania i niestarannego wykonywania obowiązków pracowniczych, a także problemów organizacyjnych. Dodał, że konsekwencją skarg była likwidacja samodzielnego stanowiska pracy pracownika. Zarzucił, że powódka nie była dyskryminowana ze względu na przynależność do związku zawodowego.

### **Sąd ustalił co następuje:**

Powódka I. B. była zatrudniona w Urzędzie Miejskim w K. na następujących stanowiskach:

- od 3 kwietnia 1995 roku do 31 grudnia 1998 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku referenta w Referacie (...)

- od 1 stycznia 1999 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Inspektora (...)

- od 1 marca 2015 roku w wymiarze  $\frac{3}{4}$  czasu pracy na stanowisku Inspektora w (...) i w wymiarze  $\frac{1}{4}$  czasu pracy na stanowisku Zastępcy Kierownika (...),

- od 1 sierpnia 2016 roku w wymiarze  $\frac{3}{4}$  czasu pracy na stanowisku Kierownika (...)i w wymiarze  $\frac{1}{4}$  czasu pracy na stanowisku Zastępcy Kierownika (...).

Powódka otrzymywała w tym okresie wynagrodzenie zasadnicze wg. XV kategorii zaszeregowania w wysokości 3.000 zł, dodatek funkcyjny w wysokości 550 zł oraz dodatek za wysługę lat.

Pismem z 28 lutego 2020 roku wypowiedziano powódce dotychczasowe warunki umowy o pracę do dnia 31 maja 2020 roku i od 1 czerwca 2020 roku zaproponowano nowe warunki pracy na stanowisku Inspektora ds. (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze wg. XII kategorii zaszeregowania w wysokości 3.520 zł oraz dodatek za wysługę lat.

Powódka otrzymała 18 maja 2016 roku nagrodę pieniężną w wysokości 1.100 zł, 24 maja 2017 roku w wysokości 1.300 zł, 22 maja 2018 roku w wysokości 1.600 zł, 7 grudnia 2018 roku w wysokości 1.600 zł, 5 grudnia 2019 roku w

wysokości 1.000 zł, 5 czerwca 2020 roku nagrodę pieniężną w wysokości 1.100 zł, 14 grudnia 2020 roku w wysokości 600 zł, 20 maja 2021 roku w wysokości 200 zł. W uzasadnieniu nagród wskazano, że otrzymuje za wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych. W dniu 28 stycznia 2019 roku powódka otrzymała dodatek specjalny w wysokości 922,34 zł za powierzone dodatkowe obowiązki. W październiku 2020 roku powódka otrzymała podwyżkę w kwocie 50 zł.

W czerwcu 2020 roku, grudniu 2020 roku i maju 2021 roku inni pracownicy pozwanej zajmujący podobne stanowisko co powódka otrzymali nagrody w wyższej wysokości niż powódka ( w czerwcu 2020 roku były to kwoty ponad 1.350 zł, w grudniu 2020 roku ponad 1.500 zł, w maju 2021 roku ponad 1.250 zł), a w październiku 2020 roku pracownicy otrzymali podwyżki pow. 100 zł.

2 lipca 2021 roku został sporządzony Protokół Kontroli przez Inspektorat Pracy Państwowej Inspekcji Pracy Oddział w R., w którym stwierdzono, m.in., że w maju 2021 roku miała miejsce wypłata nagród dla 45 pracowników samorządowych, kwota przyznanych nagród wahała się w przedziale od 145 zł do 4.700 zł. Najniższe nagrody otrzymały: powódka – 200 zł na podstawie osobistej decyzji burmistrza w sprawie wysokości kwoty nagrody oraz D. C. – 231 zł zatrudniona od 01.05.2021 roku i E. K. (1) – 145 zł zatrudniona od 17.05.2021 roku. 2 pracowników otrzymało nagrodę w kwocie 900 zł i 600 zł brutto, a pozostali pracownicy otrzymali nagrody powyżej 1.000 zł.

Państwowa Inspekcja Pracy Oddział w R. pismem z 20 lipca 2021 roku wniosła do pozwanego o nie dyskryminowanie pracowników w kwestiach wynagrodzenia ze względu na prowadzoną działalność związkową. W uzasadnieniu wskazano, że powódka w 2020 roku i 2021 roku otrzymała podwyżki w kwotach znacząco niższych niż pozostali pracownicy zatrudnieni na podobnych stanowiskach, a pozwany nie przedstawił żadnych dokumentów mających świadczyć o niewłaściwym wykonywaniu przez powódkę obowiązków służbowych.

Pismem z 27 sierpnia 2021 roku powódka wezwała pozwanego do zapłaty 7.510 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Pismem z 17 września 2021 roku pozwany nie podzielił stanowiska powódki i nie przyznał roszczenia pieniężnego powódce.

15 października 2021 roku pozwany skierował pismo do Państwowej Inspekcji Pracy Oddział w R. z oświadczeniem, że nie dyskryminował i nie będzie dyskryminował pracowników w kwestii wynagrodzenia ze względu na prowadzoną działalność związkową.

22 października 2021 roku aneksem do umowy o pracę z 1 lipca 1995 roku strony ustaliły, że od 1 października 2021 roku powódka otrzyma wynagrodzenie zasadnicze wg. XIII kategorii zaszeregowania i wynosić będzie 3.820 zł.

Powódka 2 grudnia 2021 roku otrzymała nagrodę pieniężną w wysokości 1.500 zł za wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, od 1 lutego 2022 roku, wynosi 4.356 zł brutto.

Powódka jest pracownikiem chronionym z uwagi na pełnioną funkcję w związku zawodowy, który powstał w pozwanym zakładzie w czerwcu 2020 roku. Związek zawodowy liczy 13 osób. Powódka jest oceniana jako bardzo dobry pracownik. Otrzymywała pozytywne okresowe oceny, nie otrzymała nigdy upomnienia ani nagany. Nie były przeprowadzone z nią rozmowy dyscyplinujące w zakresie dotyczącym powierzonych jej obowiązków. Współpraca powódki z pracownikami układała się dobrze. Podczas nieobecności powódki w pracy, zastępowali ją inni pracownicy. Zastępstwo powódki nie dezorganizowało pracy, a zastępujący ją pracownicy otrzymali dodatkowe wynagrodzenia. Do 2016 roku w (...) pracowały 2 osoby. Do zadań należało obsługa (...) oraz obsługa 9 jednostek pomocniczych. Powódka zajmowała się też m.in. dodatkami energetycznymi i mieszkaniowymi. Po odejściu z pracy tej drugiej osoby powódka wykonywała sama wszystkie obowiązki. Do czasu zlecenia obsługi informatycznej posiedzeń (...) firmie zewnętrznej powódka wraz z informatykiem zajmowali się obsługą posiedzeń (...). Powódce zdarzało się opuścić sesję (...), m.in. celem przygotowania dokumentów, uzupełnienia wody w kąciku kawowym. Ponadto

przy wprowadzeniu elektronicznego protokołu z sesji nie było konieczności by była fizycznie cały czas obecna i protokołowała. Pracownicy pozwanej wzajemnie sobie pomagali, dlatego też powódka poprosiła inną pracownicę o pomoc w kwestii zawiadomienia prezesów klubów o terminie właściwej komisji (...), jednakże pracownica ta zapomniała o tym. Powódka w październiku 2020 roku brała udział w strajku, który nie był związany z jej wykonywaną pracą ani pozwany zakładem. Protest odbył się poza godzinami pracy, był legalnym zgromadzeniem, a wszystkich uczestników strajku ochraniała policja. Powódka podczas strajku zachowała dystans, miała maseczkę.

Powódka z powodu sytuacji jakie ją spotykały w pozwany zakładzie zaczęła leczyć się w poradni zdrowia psychicznego.

Bezpośredni przełożony proponował Burmistrzowi przyznanie powódce wyższej nagrody niż ostatecznie została jej przyznana. Pomiędzy Burmistrzem a powódką występuje osobisty konflikt trwający od wielu lat. Powódka i Burmistrz mieszkają w tej samej miejscowości i znają się prywatnie od dawna. Aktualnie powódka otrzymuje nagrody okresowe w wysokości jak pozostali pracownicy.

Dowody:

- z dokumentów: akta osobowe powódki, a ponadto z akt sprawy: aneks do umowy o pracę k.7, zakres obowiązków pracownika k. 8-9, pismo Organizacji (...) z 16.07.2021 r. k. 10-16v, wezwanie przedprocesowe z 27.08.2021 r. k. 17-18, pismo pozwanego z 17.09.2021 r. k. 19, pismo z 07.08.2020 r. k. 36, protokół kontroli k. 37-46, wystąpienie z 20.07.2021 r. k. 47-48, pismo pozwanego z 23.08.2021 r. k. 49-50, pismo pozwanego z 15.10.2021 r., wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia powódki k. 60, arkusz oceny okresowej powódki k. 64-67, k. 100-103, notatka służbowa k. 99, regulamin przyznawania nagród k.116-117, regulamin wynagradzania pracowników k. 118-124, k. 130, regulamin premiowania k. 125-127, tabela osób potwierdzających zapoznanie się z regulaminem wynagradzania k. 128-129, zestawienie nagród i podwyżek od 01.01.2020 r. do 05.2020 r. k. 133-134
- zeznania świadków: D. M. k. 77v-78, G. D. k.83v-84v, G. T. k. 84v-85v, D. K. k. 85v-87, D. T. k. 105v, E. K. (2) k. 105v-106, M. W. k.106, G. H. k. 106, R. K. k. 106-106v
- przesłuchanie powódki I. B. k. 108v-110 i przesłuchanie za pozwanego P. M. k. 110-110v, k. 135v

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci wyżej wymienionych dokumentów, które uznano za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, oraz w oparciu o zeznania świadków G. D., G. T., D. K., D. T., E. K. (2), M. W., G. H., D. M. i przesłuchanie powódki albowiem tworzą spójny i logiczny obraz sprawy, a także częściowo zeznania świadka R. K. i przesłuchanie ( za pozwanego ) Burmistrza P. M. w zakresie w jakim ich zeznania nie pozostawały w sprzeczności z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 11<sup>2</sup> kp pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18<sup>3a</sup> § 1kp).

Stosownie do treści art. 18<sup>3c</sup> § 1 pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. § 2. 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. § 3. 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.

Sąd podzielił stanowiska Sądu Najwyższego który wskazał, że prawo do przyznania nagrody według własnego uznania nie może umożliwiać nadużywania kompetencji ani prowadzić do dyskryminacji dowolnie określonych osób. (Wyrok Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1990 r., sygn. akt I PR 170/90). Jeżeli zatem pracodawca różnicuje podmioty prawa, które charakteryzują się wspólną cechą istotną, to wprowadza odstępstwo od zasady równości. Różnicowanie podmiotów prawa charakteryzujących się wspólną cechą istotną jest dopuszczalne (nie narusza zasady równości), ale warunkiem sine qua non jest jasno sformułowane kryterium, na podstawie którego owo zróżnicowanie jest dokonywane. Nie wolno dokonywać zróżnicowania według dowolnie ustalonego kryterium albo w ogóle bez kryterium. Kryterium musi mieć charakter relewantny, czyli pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma oraz ma służyć realizacji tego celu i treści. Wprowadzone zróżnicowanie musi mieć zatem charakter racjonalnie uzasadniony, a kryterium zróżnicowania pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostają naruszone w wyniku nierównego traktowania podmiotów podobnych. Musi ponadto pozostawać w związku z zasadami, wartościami i normami konstytucyjnymi uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych. Wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonywujących argumentach. (Wyrok Sądu Najwyższego z 17 września 2020 r., sygn. akt II PK 6/19)

Zgodnie z art. 18<sup>3d</sup> k.p., osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. (Wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2009 r., sygn. akt II PK 43/08)

Równe traktowanie pracowników zakłada, że występuje porównywalna sytuacja faktyczna. W przeciwnym razie zasada ta nie obowiązuje. Nawet zatem jeśli będzie przypadek wykonywania takiej samej pracy i w taki sam sposób, ale pracownicy będą się różnić kwalifikacjami czy stażem, to o obowiązywaniu przedmiotowej zasady mówić nie można. Innymi słowy, zasada równości pracowników w stosunkach pracy wchodzi w grę w przypadkach, gdy pracownicy pełnią „jednakowo takie same obowiązki”. Wynika z tego, że Kodeks pracy dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy pełnią bądź inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo, a w sytuacji, gdy nawet takie same i jednakowo, to zasada ta może nie obowiązywać, ponieważ pracownicy nie będą podmiotami rodzajowo tożsamymi.

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd uznał, że pozwany pracodawca w stosunku do powódki dopuścił się naruszenia zasad równości w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia. Pozwany mimo spoczywającego na nim ciężaru dowodu z art. 6 k.c. oraz obowiązku dowodzenia swoich twierdzeń z art. 232 k.p.c., w żadnym stopniu nie wykazał, a nawet nie podjął próby wykazania, iż przy ustalaniu wynagrodzenia stosowała dozwolone kryteria różnicowania, który w tym aspekcie mogłyby wskazywać na zasadność nierównego potraktowania powódki.

Należy wspomnieć, że powódka pracuje u pozwanego od 1995 roku. Początkowo zaszeregowano ją w zakresie wynagrodzenia do XV kategorii, a następnie w związku z likwidacją jej stanowiska, zostały jej zmienione warunki pracy oraz płacy i została zaszeregowana do XII kategorii. Wiązało się to z obniżeniem powódce wynagrodzenia.

Z przedłożonej dokumentacji i zeznań świadków wynika, że powódka chociaż otrzymywała nagrody, to okazały się niższe niż otrzymywane przez innych pracowników na tożsamych stanowiskach. Powódka w czerwcu 2020 roku otrzymała nagrodę pieniężną w wysokości 1.100 zł, w grudniu 2020 roku w wysokości 600 zł, w maju 2021 roku w

wysokości 200 zł. Zawsze z uzasadnieniem, że „za wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych”. Gdy tymczasem pracownicy zajmujący takie same stanowisko, otrzymali w czerwcu 2020 roku nagrody pow. 1.350 zł, w grudniu 2020 roku pow. 1.500 zł, w maju 2021 roku pracownicy otrzymali nagrody pow. 1.250 zł. Nadto w październiku 2020 roku pracownicy otrzymali podwyżki pow. 100 zł oraz przyznano im 20% dodatku stażowego.

Pozwany w sposób ogólnikowy wskazywał, że przyczyny różnic w nagrodach za czerwiec 2020 roku, grudzień 2020 roku i maj 2021 roku w tych samych grupach mają swoje źródło w odrębnym podejściu do polityki wynagradzania i decyzjach uznaniowych. Pozwany nie podawał na bieżąco powodce konkretnej przyczyny obniżenia jej wysokości nagród. Nie uczynił tego także w piśmie z 17 września 2021 roku stanowiący odpowiedź na wezwanie o zapłatę. Dopiero podczas przesłuchaniu burmistrz P. M. wymienił okoliczności i przyczyny przyznania jej nagród i podwyżek w takiej wysokości. Należy jednak wskazać, że opisane przez niego okoliczności i uwagi do pracy powodki miały co do zasady miejsce w okresach innych niż przyznawane przedmiotowe nagrody i podwyżki. Nadto- w ocenie Sądu - wskazywane okoliczności nie stanowiły istotnego naruszenia przez powodkę obowiązków pracowniczych i często były usprawiedliwione okolicznościami sprawy oraz miały charakter incydentalny. Nie trudno było odnieść wrażenia, że zarzucane powodce sytuacje zostały zapamiętane i wyszukane specjalnie na potrzeby niniejszego postępowania, aby „przykryć” rzeczywiste przyczyny dla których powodka była nierówno traktowana przez pracodawcę, tj. prywatny konflikt z Burmistrzem oraz jej działalność związkowa na terenie zakładu pozwanej.

Zauważyć należy nielogiczność argumentacji strony pozwanej, która wskazuje z jednej strony, że obniżenie powodce kwot nagród czy podwyżki wynagrodzenia w przedmiotowym okresie było świadomym działaniem mającym na celu „ukaranie” jej za rzekome niewłaściwe wykonywanie swoich obowiązków, a z drugiej strony Burmistrz podczas swojego przesłuchania na pytanie dlaczego aktualnie powodka otrzymuje nagrody w wysokości takiej jak inni pracownicy odpowiedział, że ma to być zachęta żeby chciała popracować nad poprawą swojego zachowania (przy czym nie potrafił wskazać żadnych aktualnych sytuacji, które wskazywałyby, że powodka nie dopełnia swoich obowiązków). Wymowne jest również tożsame uzasadnienie jakie znalazło się przy każdej z decyzji przyznającej powodce nagrodę bez względu na jej wysokość tj. „za wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych”.

Po przeprowadzonej kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy u pozwanego, PIP wezwał pozwanego o nie dyskryminowanie pracowników w kwestiach wynagrodzenia ze względu na prowadzoną działalność związkową. PIP zauważył, że powodka w 2020 roku i 2021 roku otrzymała podwyżki i nagrody w kwotach znacząco niższych niż pozostali pracownicy zatrudnieni na podobnych stanowiskach, a pozwany nie przedstawił żadnych dowodów czy dokumentów mających świadczyć np. niewłaściwym wykonywaniu przez powodkę obowiązków służbowych czy zastosowanych innych obiektywnych kryteriach różnicowania jej wynagrodzenia.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powodka była i jest sumiennym oraz lubianym pracownikiem, czego dowodem są oceny okresowe. Nie otrzymała żadnej kary porządkowej i nie były przeprowadzane z nią rozmowy dyscyplinujące. Zdarzyły się powodce niedociągnięcia lub drobne błędy, ale wynikały one z nadmiaru obowiązków i nie dezorganizowały pracy Urzędu.

Mając powyższe na uwadze Sąd w pkt 1, sentencji wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powodki łącznie kwotę 7.510 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 4 września 2021 roku tytułem odszkodowania za naruszania zasad równego traktowania. O odsetkach orzeczono na mocy art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 455 k.c. zgodnie z żądaniem pozwu.

W pkt 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 k.p.c., Sąd obciążył pozwanego obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 1.800 zł (zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 2 § 1 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radcy prawnego z dnia 22 października 2015 roku, w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania).

Wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 4.356 zł Sąd, zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 zd. 1 k.p.c., nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 3 sentencji).

Sąd w pkt 4, zgodnie z art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c., nakazał pobranie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 500 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (opłata od pozwu).

Sędzia Wiesław Jakubiec