

Sygn. akt *XP 1054/12*

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 września 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Lucyna Ziewiec, Maria Kulesza

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 3 września 2013 r.

na rozprawie

sprawy z powództwa **J. S.**

przeciwko N. I. K.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;

III. ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 11 maja 2012 r. (k.2-6) J. S.wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej N. I. K.w W.kwoty 50.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu. W uzasadnieniu pozwu podniósł, że pracę u strony pozwanej podjął 1 lutego 1992 r. początkowo w Delegaturze w O., potem w Delegaturze w K., a następnie w Delegaturze we W.. W odczuciu powoda nie był traktowany przychylnie przez kierownictwo Delegatury w O., szczególnie zaś negatywnie był do niego nastawiony były zastępca dyrektora S. A.. Powód podjął próbę przeniesienia się do innej delegatury; zamiar ten po początkowych niepowodzeniach ostatecznie udało mu się zrealizować. Powód wskazał, że okres jego zatrudnienia w Delegaturze we W.był najlepszym okresem jego pracy w NIK. Dwukrotnie awansował, z równoczesnym podwyższeniem wynagrodzenia, które jednak z uwagi na ograniczenia środków finansowych w budżecie NIK pozostawało do samego końca jego pracy znacznie poniżej poziomu wynagrodzenia pozostałych pracowników NIK, zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach (specjalisty kontroli państwowej). Powód wskazał, że w okresie zatrudnienia w NIK prowadził 137 kontroli, w zakresie bardzo różnorodnych tematów, z różnymi efektami, w tym zdarzały się kontrole z bardzo dobrymi wynikami. Powód zaznaczył, że z przypadkowych rozmów z kolegami dowiedział się, że jego wynagrodzenie miesięczne było niższe o około 1.500-2.000 zł od wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach. Fakt wystąpienia niekorzystnego zróżnicowania wynagrodzeń wyczerpuje zdaniem powoda znamiona dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia za pracę wymagającą od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku, o czym stanowi art. 18^{3c} § 3 k.p.

W odpowiedzi na pozew (k.61-63) strona pozwana N. I. K. w W.wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych. Strona pozwana zarzuciła, że powód wskazując na dyskryminację w zakresie wynagrodzenia za pracę, ograniczył się do ogólnego stwierdzenia, że z przypadkowych rozmów z kolegami dowiedział się, że jego miesięczne wynagrodzenie było niższe o 1.500 - 2.000 zł od wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach. Nie uprawdopodobnił w żaden sposób, aby była stosowana wobec niego dyskryminacja. Nie wskazał, którzy konkretnie pracownicy mieli wyższe niż on wynagrodzenie, nie przytoczył okoliczności wskazujących na istnienie przyczyny zróżnicowania jego wynagrodzenia, która miałaby cechy dyskryminacji. Nie wykazał w żaden sposób, że wykonywał pracę jednakową czy jednakowej wartości co inni pracownicy otrzymujący wyższe wynagrodzenie. Strona pozwana wskazała, że fakt, że zgodnie z art. 18^{3c} § 1 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę jednakowej wartości nie oznacza, że pracownicy zatrudnieni na tych samych stanowiskach powinni mieć identyczne wynagrodzenie. Ten sam rodzaj wykonywanej pracy czy to samo stanowisko nie przesądza o jednakowym wynagrodzeniu, gdyż sposób wykonywania obowiązków służbowych może być różny, zarówno co do staranności, nakładu pracy, jak i terminowości. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami, brany pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę. Już z samej treści tego przepisu wynika, że wynagrodzenia mogą i powinny być zróżnicowane w zależności od sposobu wywiązywania się pracownika z nałożonych obowiązków, nie mówiąc już o tym, że zróżnicowanie wynagrodzeń powinno służyć zmotywowaniu pracowników do lepszej pracy. Porównanie wynagrodzenia powoda z wynagrodzeniami innych specjalistów kontroli państwowej w Delegaturze NIK we W.wskazuje, że wynagrodzenia te były zróżnicowane nie tylko w odniesieniu do powoda. Wynika to z różnego zakresu i rodzaju zadań przydzielanych tym pracownikom, powierzania kontroli o różnym stopniu trudności, różnego doświadczenia zawodowego kontrolerów, stopnia samodzielności, kreatywności oraz sposobu wywiązywania się z powierzonych zadań, w tym fachowości, staranności czy terminowości.

Wynagrodzenie powoda mieściło się w granicach wynikających z przepisów prawa, obowiązujących w NIK. O tym, czy w danym roku i według jakich zasad będą miały miejsce podwyżki wynagrodzeń decydował wyłącznie Prezes NIK, uwzględniając wysokość środków na wynagrodzenia pracowników określonych w budżecie NIK. Strona pozwana zaznaczyła, że do pracowników NIK nie mają zastosowania przepisy ustawy z 23.12.1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw, przewidujące waloryzację wynagrodzeń. Podwyżki wynagrodzeń w NIK miały charakter uznaniowy. Podstawowym kryterium udzielenia podwyżki były wyniki pracy pracownika, której to oceny dokonywał dyrektor danej jednostki organizacyjnej.

Strona pozwana podniosła ponadto, że powód wnosi faktycznie o zasądzenie wyrównania miesięcznego wynagrodzenia za ostatnie 3 lata zatrudnienia, żądając ustalenia przez Sąd wynagrodzenia, które (według jego mniemania) powinno być w każdym miesiącu wyższe o 1.500 zł. Strona pozwana wskazała w związku z tym, że zgodnie z art. 262 § 2 pkt 1 k.p. nie podlegają właściwości sądu pracy spory dotyczące ustanowienia nowych warunków pracy i płacy. Wynagrodzenie za pracę określają akty prawne powszechnie obowiązujące - ustawy oraz rozporządzenia, jak również układy zbiorowe pracy, regulaminy i umowy o pracę, zaś nie jest kompetencją Sądu zastępowanie stron stosunku pracy w kształtowaniu wynagrodzenia.

Pismem z 10 stycznia 2013 r. (k. 115-119) powód ograniczył swoje dotychczasowe roszczenie i wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej kwoty 25.327,60 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od pierwszego dnia poszczególnych miesięcy jego powstania do dnia zapłaty

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. S. był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od 1 lipca 1992 r. do 30 kwietnia 2011 r., w tym od 1 lipca 1992 r. do 30 września 1999 r. w Delegaturze w O., od 1 października 1999 r. do 31 sierpnia 2005 r. w Delegaturze w K. oraz od 1 września 2005 r. do 30 kwietnia 2011 r. w Delegaturze we W.. Stosunek pracy został rozwiązany wskutek wypowiedzenia złożonego przez powoda, w związku z uzyskaniem uprawnień emerytalnych. W okresie zatrudnienia zajmował następujące stanowiska: inspektora kontroli państwowej (od 1 lipca 1992 r. do 31 marca 2006 r.), starszego

inspektora kontroli państwowej (od 1 kwietnia 2006 r. do 31 sierpnia 2008 r.), specjalisty kontroli państwowej (od 1 października 2008 r. do 30 kwietnia 2011 r.).

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powoda
- przesłuchanie J. S. w charakterze powoda (k.425)

Wysokość wynagrodzenia pracowników strony pozwanej w okresie spornym regulowało zarządzenie Marszałka Sejmu w sprawie wynagrodzenia pracowników N. I. K.. Dla stanowiska specjalisty kontroli państwowej kategoria zaszerogowania wynosiła XVI – XVII, w ramach każdej kategorii zaszerogowania przewidziane były przedziały wynagrodzenia zasadniczego. Wynagrodzenie powoda mieściło się w tych przedziałach. Wynagrodzenie ulegało podwyższeniu o dodatki: kontrolerski, służbowy i stażowy. O tym czy w danym roku i według jakich zasad będą przyznawane podwyżki wynagrodzeń, decydował Prezes NIK, również on podejmował decyzję co do wysokości wynagrodzenia, na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.

Dowody:

- zarządzenie Marszałka Sejmu z 8.08.1995 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników N. I. K. (k. 69-72)
- kopia pisma z 18.03.2008 r. (k.73)
- kopia pisma z 23.02.2009 r. (k.74)
- kopia pisma z 22.02.2010 r. (k.75)
- zeznania A. M. (k.138v-139)
- przesłuchanie P. M. w charakterze strony pozwanej (k.433)

Po przeniesieniu się przez powoda do Delegatury we W. dyrektor delegatury A. M. dwukrotnie występował o udzielenie powodowi awansu na wyższe stanowisko. Pracę powoda oceniał zasadniczo pozytywnie, cenił jego doświadczenie i wiedzę specjalistyczną z zakresu leśnictwa. Kontrole powierzane powodowi dotyczyły nie tylko gospodarki leśnej, wówczas jego pracę dyrektor oceniał jako przeciętną, poprawną. Dyrektor delegatury nie znalazł przyczyn pominięcia powoda przy awansach w poprzednich jednostkach i nie interesował się tą kwestią.

Dowody:

- zeznania A. M. (k.138v-139)
- przesłuchanie J. S. w charakterze powoda (k.425)

Średnie przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników strony pozwanej zatrudnionych na stanowisku specjalisty kontroli państwowej w poszczególnych latach na koniec grudnia wynosiło: w 2008 r. – 3.786 zł, w 2009 r. – 4.071 zł, w 2010 r. – 4.272 zł, w 2011 r. – 6.724 zł (na dzień rozwiązania stosunku pracy z powodem, tj. 30 kwietnia 2011 r. – 4.272 zł).

Dowody:

- kopia pisma z 13.12.2012 r. (k. 97)

W ostatnim okresie zatrudnienia wynagrodzenie powoda wynosiło:

- od 1 października 2006 r. łącznie 4.800 zł (wynagrodzenie zasadnicze – 2.340 zł, dodatek kontrolny 1.170 zł, dodatek służbowy – 822 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 468 zł),
- od 1 stycznia 2008 r. łącznie 5.000 zł (wynagrodzenie zasadnicze – 2.540 zł, dodatek kontrolny 1.270 zł, dodatek służbowy – 682 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 508 zł),
- od 1 października 2008 r. łącznie 5.400 zł (wynagrodzenie zasadnicze – 2.800 zł, dodatek kontrolny 1.400 zł, dodatek służbowy – 640 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 560 zł).

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powoda (kopie: k.7, k.8)

Wynagrodzenie innych pracowników Delegatury we W. zatrudnionych na stanowisku specjalisty kontroli państwowej kształtowało się w następujący sposób:

(1) w 2008 r. (od października)

- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.358 zł (zasadnicze – 2.670 zł, dodatek kontrolny 1.068 zł, dodatek służbowy – 2.068 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 534 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 5.668,90 zł (zasadnicze – 3.480 zł, dodatek kontrolny 1.044 zł, dodatek służbowy – 831,70 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 313,20 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.970 zł (zasadnicze – 3.700 zł, dodatek kontrolny 1.480 zł, dodatek służbowy – 1.420 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 370 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 5.554,90 zł (zasadnicze – 3.340 zł, dodatek kontrolny 1.002 zł, dodatek służbowy – 544,80 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 668zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 5.472,40 zł (zasadnicze – 3.330 zł, dodatek kontrolny 1.665 zł, dodatek służbowy – 77,80 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 399,60 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.303 zł (zasadnicze – 2.880 zł, dodatek kontrolny 1.152 zł, dodatek służbowy – 1.695 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 576 zł);

(2) w 2009 r.

- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.358 zł (zasadnicze – 2.670 zł, dodatek kontrolny 1.068 zł, dodatek służbowy – 2.068 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 534 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.203,70 zł (zasadnicze – 3.800 zł, dodatek kontrolny 1.140 zł, dodatek służbowy – 883,70 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 380 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 5.472 zł (zasadnicze – 3.300 zł, dodatek kontrolny 1.320 zł, dodatek służbowy – 489 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 363 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.605 zł (zasadnicze – 3.900 zł, dodatek kontrolny 1.365 zł, dodatek służbowy – 560 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 780zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.006,40 zł (zasadnicze – 3.400 zł, dodatek kontrolny 1.700 zł, dodatek służbowy – 442 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 442 zł),

- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.303 zł (zasadnicze – 2.880 zł, dodatek kontrolny 1.152 zł, dodatek służbowy – 1.695 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 576 zł);

3. w 2010 r.

- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.458 zł (zasadnicze – 2.770 zł, dodatek kontrolny 1.108 zł, dodatek służbowy – 2.026 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 554 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.024 zł (zasadnicze – 3.900 zł, dodatek kontrolny 1.560 zł, dodatek służbowy – 231 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 351 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.079 zł (zasadnicze – 3.800 zł, dodatek kontrolny 1.520 zł, dodatek służbowy – 455 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 304 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.156 zł (zasadnicze – 3.700 zł, dodatek kontrolny 1.480 zł, dodatek służbowy – 532 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 444zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 5.515 zł (zasadnicze – 3.300 zł, dodatek kontrolny 980 zł, dodatek służbowy – 763 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 462 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.015 zł (zasadnicze – 3.800 zł, dodatek kontrolny 1.520 zł, dodatek służbowy – 239 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 456 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.403 zł (zasadnicze – 2.980 zł, dodatek kontrolny 1.192 zł, dodatek służbowy – 1.635 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 596 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.833 zł (zasadnicze – 4.000 zł, dodatek kontrolny 1.600 zł, dodatek służbowy – 753 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 480 zł).

(4) w 2011 r.

- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.500 zł (zasadnicze – 3.700 zł, dodatek kontrolny 1.480 zł, dodatek służbowy – 765 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 555 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.458 zł (zasadnicze – 2.770 zł, dodatek kontrolny 1.108 zł, dodatek służbowy – 2.026 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 554 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.079 zł (zasadnicze – 3.800 zł, dodatek kontrolny 1.520 zł, dodatek służbowy – 455 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 304 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.156 zł (zasadnicze – 3.700 zł, dodatek kontrolny 1.480 zł, dodatek służbowy – 532 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 444zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.298 zł (zasadnicze – 3.500 zł, dodatek kontrolny 1.400 zł, dodatek służbowy – 803 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 595 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.015 zł (zasadnicze – 3.800 zł, dodatek kontrolny 1.520 zł, dodatek służbowy – 239 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 456 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.403 zł (zasadnicze – 2.980 zł, dodatek kontrolny 1.192 zł, dodatek służbowy – 1.635 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 596 zł),
- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.873 zł (zasadnicze – 4.000 zł, dodatek kontrolny 1.600 zł, dodatek służbowy – 753 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 520 zł),

- kod pracownika (...) – wynagrodzenie łączne 6.065 zł (zasadnicze – 3.600 zł, dodatek kontrolny 1.440 zł, dodatek służbowy – 845 zł, dodatek za wieloletnią pracę – 180 zł).

Dowody:

- zestawienie wynagrodzeń pracowników delegatury we W. zatrudnionych na stanowisku specjalisty kontroli państwowej (k. 67-68)

Powód ukończył aplikację kontrolerską w 1993 r., uzyskując wynik dostateczny na egzaminie końcowym.

Ostatnia ocena okresowa pracy powoda została dokonana na początku 2007 r. Powód otrzymał ogólną ocenę zadawalającą (64 punkty na 100 możliwych). Ocena została dokonana na podstawie akt kontroli: Urzędu Gminy G., Towarzystwa Budownictwa (...) Spółka z o.o. w S. oraz Zespołu Szkół (...) w Ś.. Zdaniem oceniającego jakość ocenianych dokumentów była różna, wskazano, że o ile protokół i wystąpienie pokontrolne z kontroli TBS w S. i (...) w Ś. zostały sporządzone na ogół poprawnie pod względem merytorycznym i formalnym, to dokumenty z kontroli UG G. wymagały poprawek, które i tak nie pozwoliły na dokonanie oceny działań (...) w określonym zakresie. W wersji ostatecznej protokołu poprawiono część nieprecyzyjnych zapisów i błędów. Protokół nie zawierał uściślonych ustaleń dot. realizacji przez Urząd wniosków z kontroli R.. Projekt wystąpienia pokontrolnego sporządzono terminowo, przy czym przedstawione w nim oceny, uwagi i wnioski wymagały przeredagowania. Nieprawidłowości w wymiarze finansowym ujawnione podczas ocenianych kontroli to kwota 1.490 tys. zł tytułem uszczupień środków publicznych. Ostatecznie wskazano, że powód powierzone zadania kontrolne jako starszy inspektor kontroli państwowej realizował w miarę poprawnie, zalecono jednak, aby dołożył większej staranności przy dokonywaniu ustaleń kontrolnych i ich dokumentowaniu.

Po przeprowadzeniu oceny za 2006 r. powód nie był już więcej oceniany z uwagi na to, że brakowało mu do osiągnięcia wieku emerytalnego mniej niż 4 lata.

Poprzednie oceny powoda przeprowadzane w Delegaturze we W. i K. były pozytywne. Wskazywano w nich na to, że powód kontrole przeprowadzał samodzielnie, terminowo i poprawnie od strony formalno-prawnej i merytorycznej, ustalenia były poprawnie udokumentowane i wynikały z właściwie przeprowadzonego postępowania dowodowego. Wystąpienia pokontrolne były opracowane samodzielnie, w sposób bezstronny i rzetelny. Wskazywano również na dyspozycyjność, sumienność i wysoką kulturę powoda, a także jego doświadczenie.

Dowody:

- ankieta okresowej oceny pracownika mianowanego za 2006 r. (k.27-30)
- ankieta okresowej oceny pracownika mianowanego za 2005 r. (k.31-32)
- ankieta okresowej oceny pracownika mianowanego za 2004 r. (k.33-34)
- zarządzenie nr (...) prezesa NIK z 20.12.2001 r. w sprawie okresowych ocen kwalifikacyjnych pracowników mianowanych NIK (k.109-114)
- ankieta okresowej oceny pracownika mianowanego za 2003 r. (k.374-375)
- ankieta okresowej oceny pracownika mianowanego za 2000-2002 r. (k.376-378)
- kopia pisma z 31.03.2003 r. (k.379)
- przesłuchanie J. S. w charakterze powoda (k.425)

Kontrolerzy strony pozwanej przeprowadzają dwa rodzaje kontroli, tj. kontrole planowe oraz kontrole skargowe (doraźne), które są z reguły prostsze w porównaniu do kontroli planowanych. W okresie od 2008 r. do 30 kwietnia

2011 r. powód przeprowadził 20 różnego rodzaju kontroli. W większości nie były to trudne czy też skomplikowane kontrole, a przy ich powierzaniu powodowi były brane pod uwagę jego możliwości i umiejętności. Powód według oceny przełożonego był słabszym kontrolerem w porównaniu do innych równorzędnych kontrolerów, którym były powierzane kontrole o dużo wyższym stopniu trudności. Liczba kontroli powierzonych powodowi nie odbiegała od standardów strony pozwanej.

Wszystkie dokumenty tworzone przez kontrolerów podlegały weryfikacji przez doradcę nadzorującego i doradcę prawnego. Kontrole wykonywane przez kontrolerów były nadzorowane przez doradców, wśród których powód był uważany za osobę wymagającą szczegółowego nadzoru, zarówno na etapie kontroli, jak i na etapie tworzenia dokumentacji pokontrolnej. Większość przygotowanych przez powoda projektów dokumentacji pokontrolnej wymagała w ich ocenie dużego zaangażowania ze strony nadzorującego, tak by finalnie można było ją przedłożyć dyrektorowi delegatury do podpisania, a następnie do przekazania kierownikowi kontrolowanej jednostki. Uwagi te dotyczyły zarówno kwestii merytorycznych, jak i redakcyjnych. Skala i zakres zmian wprowadzanych w dokumentacji kontroli jest zależna od umiejętności i możliwości kontrolującego. W ocenie doradców współpracujących z powodem, powód w porównaniu do innych pracowników wymagał większych ingerencji w protokół kontroli oraz w projekt wystąpienia pokontrolnego. Zdarzało się również, że doradcy mieli zastrzeżenia co do niezrealizowania przez powoda w całości programu kontroli, jak również do niewystarczająco krytycznej oceny zgromadzonych materiałów.

Osoby współpracujące z powodem zasadniczo nie miały zastrzeżeń co do jego zaangażowania w wykonywaną pracę i sumiennosci, dyspozycyjności oraz kultury osobistej. Powód oceniany był jako pracownik przeciętny, ze słabszymi predyspozycjami i umiejętnościami od osób o porównywalnym stażu pracy, broniący jednocześnie stanowczo swojego stanowiska, przez co niekiedy współpraca z nim była utrudniona.

Doradcy przekazywali swoje uwagi odnośnie pracy powoda w sposób sformalizowany (w formie kwestionariuszy oceny protokołu kontroli) oraz nieformalny dyrektorowi delegatury.

Dowody:

- lista kontroli przeprowadzonych przez powoda w okresie 2008-2011 (k.107-108)
- kopia notatki z wizytacji z 5.10.2010 r. (k.151-152)
- kopia notatki z wizytacji z 4.03.2008 r. (k.204-205)
- kopie kwestionariuszy oceny projektu protokołu (k.153-166, k. 200-203, k.206-207)
- kopia projektu protokołu kontroli (...) w O. (k.167-199)
- kopia projektu protokołu kontroli z 30.04.2010 r. (k.223-233)
- kopia wystąpienia pokontrolnego (k.234-238)
- kopia projektu protokołu kontroli z 2.06.2008 r. (k.239-283)
- kopia projektu protokołu kontroli z 20.04.2010 r. (k.295-358)
- kopia projektu wystąpienia pokontrolnego (k.359-364)
- zeznania M. B. (k.139-140)
- zeznania M. S. (k.396)
- zeznania A. S. (k.396)

- przesłuchanie P. M. w charakterze strony pozwanej (k.433)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie było zasadne, gdyż zróżnicowanie sytuacji płacowej powoda i pozostałych pracowników strony pozwanej było uzasadnione różnicami w świadczonej przez nich pracy i nastąpiło z przyczyn nie naruszających zasad współżycia społecznego, w granicach uprawnienia pracodawcy do różnicowania wynagrodzeń.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o przedstawioną dokumentację dotyczącą przebiegu zatrudnienia powoda oraz kontroli przez niego przeprowadzanych, jak też w oparciu o zeznania świadków M. B., M. S. i A. S., a ponadto posiłkowo w oparciu o dowód z przesłuchania w charakterze strony pozwanej P. M.. Z uwagi na okoliczność, że postępowanie dowodowe dotyczyło m.in. oceny jakości świadczonej przez powoda pracy, dowód z przesłuchania powoda nie mógł być główną podstawą czynienia ustaleń przez Sąd, gdyż zachodziła uzasadniona obawa, że oceny powoda w tym zakresie były w nadmiernym stopniu subiektywne. Jeśli chodzi o dowód z zeznań A. M., to Sąd uznał go za przydatny tylko w ograniczonym stopniu, gdyż treść zeznań świadka pozostawała w sprzeczności z relacjami doradców współpracujących na bieżąco z powodem oraz z treścią przygotowywanych przez nich dokumentów (kwestionariuszy oceny projektu protokołu), jak również z treścią oceny okresowej pracownika, sporządzonej przez świadka. Warto w tym miejscu wskazać, że to właśnie świadek w znacznej mierze wpływał na wysokość wynagrodzenia powoda, gdyż to na jego wniosek Prezes NIK ustalał wysokość wynagrodzeń podległych mu pracowników. Świadek nie potrafił racjonalnie wyjaśnić, z czego wynikało to, że choć zdaniem świadka powód świadczył pracę o wysokiej jakości, to nie znalazł ten fakt odpowiedniego odzwierciedlenia w jego płacy. Jeśli chodzi o zeznania J. H., niewiele wniosły one do sprawy i nie były pomocne przy czynieniu ustaleń w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia. Wnioski powoda o przesłuchanie J. W. oraz Z. Ś. zostały oddalone (k.423v i k.432v), gdyż osoby te nie były bezpośrednimi przełożonymi powoda, nie oceniały go bezpośrednio i nie ustalały wysokości wynagrodzenia powoda w spornym okresie. Jeśli chodzi o J. W., zeznawać miał on w głównej mierze na okoliczności wynikające z przepisów regulujących działalność NIK, natomiast Z. Ś. miał zeznawać na okoliczności związane z relacjami powoda ze S. A., a zatem na okoliczność zdarzeń mających miejsce w czasie pracy powoda w Delegaturze w O., a więc na ok. 10 lat przed okresem, którego dotyczy spór w sprawie. Z uwagi na to, że osoba ta i ewentualny konflikt powoda z nią – jak wynika z zeznań A. M. – nie miały wpływu na ustalanie wysokości wynagrodzenia powoda w Delegaturze we W., zeznania świadka nie mogłyby wnieść nic do sprawy.

Podstawę prawną żądania powoda zawierają przepisy dotyczące naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu. W myśl art. 18^{3a} § 1 k.p. 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. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1, zaś 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 (art. 18^{3a} § 2 i 3 k.p.). Ustawodawca wskazał, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.). Ustawodawca wyodrębnił przy tym jako szczególną sytuację dyskryminację płacową, wskazując w art. 18^{3c} k.p., że **pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości** (§ 1). Wynagrodzenie w rozumieniu tego przepisu 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).

Powód domagał się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w wysokości odpowiadającej kwocie wynagrodzenia, jakie uzyskałby, gdyby pracodawca w spornym okresie wypłacał powodowi wynagrodzenie w wysokości takiej, jak innym pracownikom na tym samym stanowisku. Żądanie takie opiera się na art. 18^{3d} k.p., stanowiącym, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Co do samej zasady w świetle obowiązujących przepisów samo różnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na tożsamyh stanowiskach nie jest niedopuszczalne. Już z samego art. 18^{3c} k.p. wynika, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia nie tylko za pracę o „jednakowej wartości” (tj. za pracę taką samą pod względem faktycznych obowiązków i obciążenia nimi), lecz także za pracę „jednakową” (tj. za pracę tożsamą pod względem sposobu i obiektywnej jakości jej wykonania i tym samym przydatności dla pracodawcy). Jak wskazuje art. 18^{3c} k.p., 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. Prace jednakowe to z kolei prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7.03.2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013/3-4/33).

Sama zatem redakcja powołanego przepisu wskazuje, że istnieją dopuszczalne przyczyny dyferencjacji sytuacji płacowej pracowników – są nimi rodzaj wykonywanej pracy oraz jej jakość (wartość). Wykładnia przepisów o dyskryminacji płacowej powinna być dokonywana w kontekście art. 78 § 1 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Także i ten przepis wskazuje szereg kryteriów umożliwiających zróżnicowanie płac w ramach jednego zakładu pracy. Możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie wynagrodzenia również z innych przyczyn, niż wskazane w przytoczonych przepisach, o ile wynika to z uzasadnionej potrzeby i jest motywowane obiektywnymi względami, niesprzecznymi z zasadami współżycia społecznego i przepisami prawa pracy (por. art. 18^{3b} § 1 k.p.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym, że pracownik dochodzący 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 wynagradzany korzystniej (por. wyrok z 15.09.2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007/17-18/251). Pracownik ma również obowiązek wskazać przyczynę nierównego traktowania go – skoro bowiem przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji, to pracownik zarzucający pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18.09.2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010/3-4/41, podobnie wyrok z 2.10.2012 r., II PK 82/12, Lex nr 1243029). Dopiero spełnienie tych wymogów powoduje przejście na pracodawcę ciężaru wykazania, że jego działania nie miały charakteru dyskryminacyjnego.

W niniejszej sprawie powód jako przyczynę zróżnicowania płacowego, zastosowanego wobec niego, wskazał konflikt między nim a kierownictwem Delegatury w O.. Zdaniem powoda, „strata” w wynagrodzeniu wynikająca z braku awansów w czasie pracy w O. (lata 1992-1999) spowodowała, że także w następnych miejscach pracy jego zarobki

były - w jego odczuciu - zbyt niskie. Zdaniem Sądu, niezależnie od tego, czy tego typu konflikt faktycznie istniał (z relacji powoda wynika, że tylko podejrzewał że przełożony był do niego uprzedzony, nie miał natomiast w tej kwestii pewności), czy też nie miał miejsca, nie ma on znaczenia ani istotniejszego wpływu na sytuację pracowniczą powoda w zupełnie innej jednostce, w okresie przypadającym prawie dekadę później. Przełożony powoda w jednostce we W., A. M., wprost wskazał, że nie miał wiedzy na temat rzekomego konfliktu powoda z przełożonymi (informację o nim uzyskał jedynie od powoda) i kwestia ta w ogóle go nie interesowała i nie miała wpływu na przebieg zatrudnienia powoda. Nie ma również żadnych dowodów świadczących o tym, aby ewentualne negatywne nastawienie przełożonych powoda z O. miało jakikolwiek wpływ na jego zatrudnienie w K.. Powód wywodził, że skoro „stracił” na początku zatrudnienia pod względem awansu stanowiskowego i płacowego, to w późniejszym okresie nie mógł już tej straty „odrobić”. Nic takiego nie wynika ani z przepisów dotyczących NIK, ani ze zgromadzonego materiału dowodowego. Już sam przebieg zatrudnienia powoda we W. wskazuje, że możliwe było uzyskanie przez niego awansów w stosunkowo krótkim okresie; u strony pozwanej były osoby o krótszym stażu niż powód, zatrudnione na stanowiskach wyższych pod względem hierarchii płacowej oraz na korzystniejszych warunkach pod względem wynagrodzenia. Awanse płacowe i stanowiskowe u strony pozwanej mają charakter uznaniowy, zależny m.in. od oceny pracy pracownika; nie decyduje o nich bezpośrednio staż pracy na konkretnym stanowisku ani też nie mają charakteru waloryzacji wynagrodzenia za pracę. Stąd też przy pozytywnej ocenie pracy powód mógł zdaniem Sądu w okresie od opuszczenia jednostki w O. (tj. od 1999 r.) uzyskać w ramach normalnej ścieżki awansowej takie wynagrodzenie i stanowisko, które odpowiadało charakterowi i jakości jego pracy, nawet jeśli w O. z przyczyn niezgodnych z zasadami współżycia społecznego był pomijany przy awansach. Ewentualna dyskryminacja powoda w O., z uwagi na znaczny upływ czasu oraz wielokrotnie przechodzenie przez powoda ocen pracowniczych i bieżącą weryfikację jego przydatności i jakości jego pracy przez przełożonych w K. i W., nie mogła mieć zdaniem Sądu wpływu na zróżnicowanie płacowe powoda w odniesieniu do pracowników zatrudnionych we W. w ostatnim okresie pracy powoda. W tej sytuacji Sąd uznał, że nie zostało uprawdopodobnione przez powoda, że istniała przyczyna zróżnicowania jego wynagrodzenia o charakterze dyskryminacyjnym.

Powód nie wykazał również, aby świadczył jednakową pracę, jak osoby uzyskujące wyższe od niego wynagrodzenie. W toku postępowania Sąd stwierdził, że wynagrodzenie powoda mieściło się w granicach wynikających z przepisów płacowych obowiązujących w tym czasie u strony pozwanej i utrzymywało się na przeciętnym poziomie, jeśli chodzi o pracowników zatrudnionych na takim samym, jak powód, stanowisku. Średnie przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników strony pozwanej zatrudnionych na stanowisku specjalisty kontroli państwowej w poszczególnych latach spornego okresu było niższe od wynagrodzenia przyznanego powodowi (por. pismo z 13.12.2012 r., k.97). Jeśli natomiast chodzi o pracowników zatrudnionych w Delegaturze we W., faktycznie w spornym okresie otrzymywali oni z reguły nieco wyższe wynagrodzenie niż powód (por. zestawienie z k. 67-68). Strona pozwana podnosiła jednak w toku procesu, że wynikało to z obiektywnej oceny jakości pracy powoda, którą to pracę przełożeni powoda oraz osoby nadzorujące przeprowadzane przez niego kontrole oceniali jako przeciętną albo słabą.

Strona pozwana wykazała prawdziwość swych twierdzeń w oparciu o przesłuchanie świadków, którzy współpracowali z powodem jako doradcy, tzn. osoby na bieżąco nadzorujące przeprowadzane przez powoda kontrole. Wskazywali oni zgodnie, że kontrole powierzane powodowi były kontrolami prostszymi, wymagającymi od przeprowadzającego kontrolę mniejszych umiejętności kontrolerskich, mniejszej kreatywności i samodzielności i mniejszej sprawności w gromadzeniu i krytycznej, kompleksowej ocenie materiału dowodowego. Przy powierzaniu powodowi właśnie tego typu zadań przełożeni mieli na uwadze możliwości i umiejętności powoda. Powód według oceny przełożonych i doradców był słabszym kontrolerem i nie można mu było powierzać kontroli o porównywalnym stopniu trudności, jak innym pracownikom Delegatury. W toku weryfikacji dokumentów opracowywanych przez powoda okazywało się, że ich przerebadowanie i poprawienie, tak aby możliwe było ich dalsze wykorzystanie, wymagało znacznie większego zaangażowania doradcy, aniżeli w przypadku innych osób, pomimo tego, że powód miał relatywnie duży staż pracy i bogate doświadczenie zawodowe. Uwagi nadzorujących nie dotyczyły wyłącznie kwestii redakcyjnych, mieli oni także zarzuty merytoryczne – np. co do niezrealizowania przez powoda w całości programu kontroli, jak również co do niewystarczająco krytycznej oceny zgromadzonych materiałów, przyjmowania za prawdziwe bez weryfikacji wyjaśnień podmiotu kontrolowanego, nie sięgania po materiały pozwalające na ustalenie wszystkich

okoliczności istotnych z punktu widzenia kontroli. W ocenie doradców współpracujących z powodem, powód w porównaniu do innych pracowników wymagał większych ingerencji w protokół kontroli oraz w projekt wystąpienia pokontrolnego. Zastrzeżenia opisane przez świadków znajdowały odzwierciedlenie w przedstawionych przez stronę pozwaną kwestionariuszach oceny projektów dokumentów sporządzanych przez powoda, jak też w samych projektach złożonych do akt sprawy. Osoby współpracujące z powodem nie miały natomiast zastrzeżeń co do jego zaangażowania w wykonywaną pracę i sumiennosci, dyspozycyjności oraz kultury osobistej, co koresponduje z samooceną zaprezentowaną przez powoda w toku postępowania – powód akcentował swoje zalety w tym zakresie, wskazując na to, że jego praca była ukierunkowana z jednej strony na uzyskanie wymiernych finansowych efektów kontroli, a z drugiej strony na poprawę działania kontrolowanej jednostki. Sąd podziela jednak zdanie strony pozwanej, że sama sumienność i zaangażowanie w pracę nie kompensują w całości braków warsztatowych oraz mniejszych predyspozycji powoda do wykonywania bardziej złożonych i wymagających kontroli. Podkreślenia wymaga, że powód był pracownikiem z bardzo dużym stażem pracy i doświadczeniem w zakresie czynności kontrolnych, w związku z czym strona pozwana mogła oczekiwać od niego pracy o stosunkowo wysokiej jakości – powód jednak tych oczekiwań nie spełniał, wobec czego dyrektor jednostki nie miał możliwości powierzania mu zadań o stopniu trudności korespondującym ze stażem pracowniczym powoda. Warto również wskazać na oceny okresowe, na które powoływał się powód. Były one pozytywne, niemniej jednak wynikało z nich jedynie, że powód wykonuje swoje obowiązki poprawnie – nie wynika z nich natomiast, aby był pracownikiem wybijającym się, cechującym się ponadprzeciętnie dobrym warszatem pracy, odpowiedzialnym za wykonywanie szczególnie złożonych i ważnych dla strony pozwanej kontroli. Ostatnia z tych ocen była zresztą wyłącznie „zadowolająca”.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego Sąd uznał za wykazane, że relatywnie niskie – na tle innych pracowników delegatury (...) – wynagrodzenie powoda wynikało z tego, że pracodawca oceniał jego pracę jako pozostającą na poziomie przeciętnym lub słabym, a przez to nie udzielał powodowi podwyżek w takim zakresie, jak oczekiwał powód. Wynagrodzenie powoda mieściło się przy tym w granicach określonych wewnętrznymi przepisami płacowymi strony pozwanej, a ponadto było wyższe, niż przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w NIK w tym okresie na analogicznym stanowisku.

Z tych względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku, oddalając powództwo w całości, wobec stwierdzenia, że zróżnicowanie wynagrodzeń u strony pozwanej wynikało z obiektywnych kryteriów o charakterze niedyskryminacyjnym – a to z oceny jakości świadczonej pracy.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zająć w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). W niniejszej sprawie powód mógł żywić subiektywne uzasadnione przekonanie, że działania pracodawcy były wadliwe, gdyż faktycznie wynagrodzenie powoda było niższe od świadczeń przyznanych innym pracownikom, zaś przyczyny takiego zróżnicowania nie były mu znane. Ponadto Sąd miał na uwadze sytuację osobistą i majątkową powoda, dla którego koszty procesu stanowiłyby obciążenie niewspółmierne do tego, jakie faktycznie odczuła strona pozwana, pokrywająca w ramach swojej bieżącej działalności koszty własnej obsługi prawnej.

Niepokrytymi kosztami sądowymi, w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powód był z mocy ustawy zwolniony, Sąd obciążył Skarb Państwa na podstawie art. 113 ust.1 u.k.s.c., nie znajdując podstaw do obciążenia nimi którejkolwiek ze stron.