

**Sygn. akt XP 144/18**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 września 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: E. Ż., G. K.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 9 września 2019 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. W.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w W.**

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, odszkodowanie w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu

**I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w W. na rzecz powoda M. W. kwotę 1056,96 zł (tysiąc pięćdziesiąt sześć złotych i 96/100) brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;**

**II. w pozostałym zakresie oddala powództwo;**

**III. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2565 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego;**

**IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia kwotę 101,17 zł tytułem zwrotu części kosztów sądowych pokrytych tymczasowo przez Skarb Państwa oraz części opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;**

**V. pozostałymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;**

**VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.**

## UZASADNIENIE

Powód **M. W.** pozwem z dnia 1 marca 2018 r. (data wpływu) skierowanym przeciwko **(...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.** wniósł o zasądzenie od pozwanej:

(1) kwoty 16.198,70 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nierówne wynagradzanie za pracę,

(2) kwoty 3.541.44 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi:

- a) dla kwoty 357,12 zł od dnia 30 lipca 2016 r. do dnia zapłaty,
- b) dla kwoty 340,80 zł od dnia 6 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- c) dla kwoty 340,80 zł od dnia 27 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- d) dla kwoty 340,80 zł od dnia 10 września 2016 r. do dnia zapłaty,
- e) dla kwoty 340,80 zł od dnia 24 września 2016 r. do dnia zapłaty,
- f) dla kwoty 357,12 zł od dnia 15 października 2016 r. do dnia zapłaty,
- g) dla kwoty 374,88 zł od dnia 5 listopada 2016 r. do dnia zapłaty,
- h) dla kwoty 374,88 zł od dnia 26 listopada 2016 r. do dnia zapłaty,
- i) dla kwoty 357,12 zł od dnia 10 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty,

tytułem ekwiwalentu pieniężnego za pracę świadczoną przez powoda w soboty wyszczególnione i wskazane w pozwie przez powoda

a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda wszelkich kosztów procesu.

Uzasadniając swoje żądania powód podniósł, że od dnia 7 lipca 2016 r. zawarł z pozwaną umowę o pracę na okres 12 miesięcy, na podstawie której zobowiązany został do świadczenia pracy w charakterze technika serwisu. Powód spełniał wszelkie wymagania kwalifikacyjne oraz posiadał umiejętności niezbędne do podjęcia przez niego pracy. Z zapisu umowy oraz zapewnień prezesa zarządu wynikało, że powoda obowiązywać miała 8 – godzinna norma czasu pracy, przy 5 – dniowym tygodniu pracy. Niedziele i święta były czasem wolnym. Powód wskazał, że miał świadczyć pracę w zespole wraz z M. G., zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, z identycznym zakresem obowiązków jak zakres powoda, jednakże przy innych warunkach finansowych. Powód miał wykonywać na urządzeniach i systemach pracę, która mieściła się w zakresie wiedzy inżyniera, wiedzą tą powód zaś nie dysponował. Od dnia 18 lipca 2016 r. do dnia 29 lipca 2016 r. czas pracy powoda kształtował się na poziomie od 6 do 8 godzin dziennie. Następnie został powodowi przedstawiony grafik, który zakładał czas pracy w systemie 12 - godzinnym, przy jednym dniu w tygodniu wolnym. Jak podał powód, sytuacja ta została uzasadniona koniecznością zrealizowania kontraktu między spółką (...) Sp. z o.o. a (...) W.. Wynikało zatem z tego, że powód miał świadczyć pracę również w soboty. Po około dwóch tygodniach pracy okazało się, że powód nie jest w stanie pracować w systemie 12 – godzinnym ze względu na zbyt duże obciążenie psychiczne i fizyczne związane z rozległym zakresem faktycznych obowiązków, tym bardziej, że mogły one bezpośrednio wpływać na bezpieczeństwo pracy w obiekcie zarówno dla powoda, jak i przebywającym na jego terenie osób. Powód wskazał ponadto, że zakresy pełnionych przez niego obowiązków oraz kompetencji pokrywały się całkowicie z obowiązkami i kompetencjami M. G.. Powód wskazał, że zasadne jest wypłacenie mu ekwiwalentu pieniężnego za pracę świadczoną w soboty, podając jednocześnie, że łącznie przepracował 120 godzin we wskazane soboty (30 lipca 2016 r., 6 i 27 sierpnia 2016 r., 10 i 24 września 2016 r., 15 i 29 października 2016 r., 5 i 26 listopada 2016 r. oraz 10 grudnia 2016 r.). Na koniec powód zaznaczył, że podejmował wielokrotnie próby polubownego załatwienia sprawy, jednakże nie znalazły one zrozumienia u strony pozwanej.

W odpowiedzi na pozew pozwana **(...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości, kwestionując roszczenie co do zasady i co do wysokości.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana zarzuciła, że powód nie skonkretyzował przyczyny dyskryminacyjnej, jaką miałyby stosować pozwana wobec powoda tytułem roszczenia o zapłatę odszkodowania. Zarzuciła, że różnice w zarobkach pracowników miały uzasadnienie organizacyjne, kwalifikacyjne oraz uwarunkowane były ekonomiczną rentownością kontraktu obsługiwanego przez pozwaną w budynku (...) we W.. Wynagrodzenie M. G. wynikało z posiadanych przez niego kompetencji. Pozwana wskazała, że posiadał on wysokie kwalifikacje eksperta „dźwiękowca”,

specjalizował się w systemach dźwiękowych oraz nagłośnieniowych na imprezach masowych. Niezbędne okazało się zatrudnienie dodatkowego pomocnika technicznego do zwykłych prac, lecz z powodu napiętego budżetu obsługi budynku nie przewidywano ponadnormatywnych środków finansowych w budżecie przeznaczonym na zatrudnienie nowego pracownika. Na ogłoszenie w sprawie pracy odpowiedział powód. Nie przedstawiał on wyższych oczekiwań płacowych niż przewidziane w umowie. Powód miał być pomocnikiem M. G., będącego pracownikiem wysoko wykwalifikowanym, pod którego okiem powód miał zdobywać niezbędne doświadczenie. Z opisanych wyżej okoliczności, a także oczekiwań pracodawcy i zapewnień pracowników, wynikały różnice płacowe. Pozwana wskazała ponadto, że M. G. wytoczył jej sprawę (sygn. akt IV P 221/17). Oba powództwa wiąże osoba M. G. i zdaniem pozwanej jego bezstronność należy oceniać w świetle wskazanego postępowania. Odnosząc się do roszczenia finansowego za pracę powoda w soboty, pozwana zarzuciła, że wbrew temu, co przedstawił powód, nie świadczył on pracy w soboty w dniach 30 lipca 2016 r. oraz 10 grudnia 2016 r. Powód nie stawiał się w tych dniach w pracy oraz nie podpisał listy obecności pracowników. Następnie pozwana wskazała, że w umowie o pracę na czas określony łączącej strony powód wyraził zgodę na pracę w systemie równoważnego czasu pracy, który obowiązywał już na podstawie §7 ust. 18 Regulaminu Pracy obowiązującego w spółce. W związku z tym pozwana stwierdziła, że dodatkowe wynagrodzenie dla powoda za pracę w soboty nie jest należne.

Ustosunkowując się do odpowiedzi na pozew **powód** podtrzymał w całości dotychczasowe stanowisko w sprawie oraz zaprzeczył wszelkim twierdzeniom i zarzutom pozwanej, o ile ich w sposób wyraźny nie potwierdza bądź nie przyznaje. Zdaniem powoda twierdzenia pozwanej są całkowicie chybione i nie zasługują na uwzględnienie. Twierdzenie pozwanej o tym, jakoby do wniesienia pozwu zainspirowały go osoby trzecie, powód określił jako za kuriozalne. Podniósł, że pełnomocnik pozwanej nie uczestniczył w procesie rekrutacyjnym, a w konsekwencji nie ma wiedzy na temat jego przebiegu. Tezy pozwanej, jakoby inicjatorem obu postępowań był M. G., powód nie traktuje poważnie. Powód wskazał również, że w pozwie podnosi kwestie, które wprost odnoszą się do art. 18c kodeksu pracy. Zaznaczył, że kodeks pracy nie uwzględnia potrzeb pozwanej w zakresie różnicowania zarobków jej pracowników w uzależnieniu od podpisywanych przez nią kontraktów. Wskazał, że w procesie rekrutacji na stanowisko technika serwisu nie stawiano kandydatom żadnych wymagań w zakresie szczególnych umiejętności. Z dokumentów będących w posiadaniu powoda oraz M. G. wynika jednoznacznie, iż otrzymali oni identyczny zakres obowiązków i odpowiedzialności, ponieważ pracowali naprzemiennie. Dla właściwego funkcjonowania budynku (...) konieczna była identyczna wiedza obu pracowników z zakresu obsługi wszelkich urządzeń, tożsame kwalifikacje, gdyż grafiki pracy wykluczały ciągłą wzajemną pracę w tym samym czasie. Powód podniósł również, że twierdzenie pozwanej o niskiej rentowności podpisanego kontraktu nie ma znaczenia w niniejszej sprawie. Pracownicy nie uczestniczyli w procesach ustalania zasad kontraktu i nie mieli żadnego wpływu na podejmowane decyzje z nim związane. Odnosząc się z kolei do zarzutów pozwanej w zakresie roszczeń o wynagrodzenie za pracę w soboty, powód wskazał, że nie otrzymywał na bieżąco od pozwanej kopii kart pracy i nie wykluczył, że mógł w wyliczeniach popełnić jakieś błędy, zaznaczając jednocześnie, że dnia 30 lipca 2016 r. w sobotę świadczył pracę w budynku (...). Za miesiąc lipiec pozwana nie przedstawiła listy obecności pracowników, rozliczenia czasu pracy, a karta pracy nie została podpisana przez koordynatora obiektu oraz powoda. Powód przyznał, że w przypadku dnia 10 grudnia 2016 r. nastąpiła pomyłka i prawidłową datą jest dzień 17 grudnia 2016 r. Ustosunkowując się do kwestii równoważnego czasu pracy powód wskazał, że równoważny system czasu pracy został wprowadzony w wyniku zmiany warunków zatrudnienia w dniu 17 października 2016 r., co zdaniem powoda miało prowadzić do uzdrowienia sytuacji braku zatrudnienia i rozwiązać problem obsługi kontraktu w sporne soboty. Powód zaznaczył, że pozwana narzuciła mu 14 – godzinny czas pracy w soboty. Na koniec powód wniósł o wystąpienie do Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w W. o doręczenie tutaj. Sądowi akt z przeprowadzonej w pozwanej spółce kontroli w 2017 r. i dopuszczenie dowodu z tych akt na okoliczność ustalenia skutków przeprowadzonej kontroli, stwierdzonych uchybień i naruszeń przepisów prawa.

#### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w dniu 27 czerwca 2016 r. zawarła z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. Umowę obsługi technicznej nieruchomości. Przedmiotem umowy była obsługa techniczna budynku (...) we W.. Miała ona być

wykonywana przez 7 dni w tygodniu, 365 dni w roku. Zgodnie z postanowieniami umowy personel techniczny miał być obecny w obiekcie przez 6 dni, od poniedziałku do soboty, w godzinach ustalonych z Zarządcą Budynku, regulowanych comiesięcznym grafikiem dyżurów, zgodnym z zapisami kodeksu pracy, przy czym strony ustaliły, że zleceniobiorca zapewni obecność dwóch techników od poniedziałku do soboty po 8 godzin dziennie oraz jednego koordynatora od poniedziałku do piątku po 4 godziny dziennie (§4).

**Dowód:** umowa obsługi technicznej z dn. 27.06.2016 r., k. 91 – 92

Aneks do umowy z dnia 28 listopada 2016 r. zawartym między Wspólnotą Mieszkaniową ul. (...) pozwaną zmieniono §4 ust. 2 Umowy obsługi technicznej nieruchomości z dnia 27.06.2016 r. w ten sposób, że obecność personelu technicznego w obiekcie miała być zapewniona przez 6 dni w tygodniu, od poniedziałku do soboty (wyłączając dni wolne od pracy) w godzinach ustalonych z Zarządcą Budynku, regulowanych comiesięcznym grafikiem dyżurów, zgodnym z zapisami kodeksu pracy, przy czym strony ustaliły, że Zleceniobiorca zapewni obecność dwóch techników od poniedziałku do piątku po 8 godzin dziennie, jednego technika w soboty przez 8 godzin oraz jednego koordynatora od poniedziałku do piątku po 4 godziny dziennie.

**Dowód:** aneks do umowy z dn. 28.11.2016 r., k. 93

Z kolei w dniu 20 grudnia 2016 r. pozwana oraz Holmes Place (...) z o. o. z siedzibą w W. zawarły umowę obsługi infrastruktury technicznej, której przedmiotem było świadczenie usługi utrzymania infrastruktury technicznej (bez wyposażenia ruchomego) na powierzchni fitness Holmes Place (...) w Hotelu (...) (budynek (...)) we W.. Do zakresu obowiązków pozwanej należały m.in. codzienna inspekcja sprawności oświetlenia, wymiana niesprawnych źródeł światła, zgłaszanie usterek gwarancyjnych i nadzorowanie procesu ich usuwania, codzienna inspekcja sprawności urządzeń wodno – kanalizacyjnych, udrażnianie, przepychanie kanalizacji (w miarę możliwości), codzienna kontrola poprawności działania systemu wentylacji w systemie automatyki (...) regulacja nastaw, codzienna kontrola poprawności działania systemów automatyki dozowania chemii, codzienna kontrola poprawności działania pompowni, codzienna kontrola poprawności działania łaźni parowej, uzupełnianie soli w zmiękczaczu wody, zapachu i czyszczenia generatora pary z kamienia kotłowego – zakup soli na koszt zleceniobiorcy.

**Dowód:** umowa z dn. 20.12.2016 r., k. 95

Przedmiotem działalności pozwanej jest:

- 43, 22, Z, wykonywanie instalacji wodno – kanalizacyjnych, ciepłych, gazowych i klimatyzacyjnych,
- 43, 21, Z, wykonywanie instalacji elektrycznych,
- 43, 29, Z, wykonywanie pozostałych instalacji budowlanych,
- 43, 32, Z, zakładanie stolarki budowlanej,
- 43, 33, Z, posadzkarstwo; tapetowanie i oblicowywanie ścian,
- 43, 34, Z, malowanie i szklenie,
- 68, 20, Z, wynajem i zarządzanie nieruchomościami własnymi lub dzierżawionymi,
- 68, 32, Z, zarządzanie nieruchomościami wykonywane na zlecenie,
- 80, 20, Z, działalność ochroniarska w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa,
- 81, 21, Z, niespecjalistyczne sprzątnięcie budynków i obiektów przemysłowych.

**Dowód:** informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z rejestru przedsiębiorców, k. 44 – 49

W związku z wykonaniem umowy z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. zatrudniono P. O. jako koordynatora. Jako techników zatrudniono najpierw M. G., a następnie powoda. Wymagane były kwalifikacje związane z utrzymywaniem sprawności obiektu, obsługa wymagała wiedzy tzw. „złotej rączki”. Nie wymagano wiedzy inżyniera, a jedynie rzeczywistych umiejętności technicznych. Informacje o doświadczeniu w jakimkolwiek obszarze były pożądane.

**Dowód:** zeznania świadka P. O., k. 137

Powód M. W. w okresie od dnia 18 lipca 2016 r. do dnia 17 października 2016 r. był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku technika serwisu, w pełnym wymiarze czasu pracy na pełen etat. Zgodnie z powyższą umową o pracę zawartą w dniu 7 lipca 2016 r. powód miał rozpocząć pracę dnia 18 lipca 2016 r., natomiast faktycznie zaczął świadczyć pracę już w dniu 14 lipca 2018 r. Wynagrodzenie miało składać się ze stałej pensji zasadniczej w kwocie 1850,00 zł brutto oraz uznaniowego dodatkowego wynagrodzenia w formie premii rocznej, płatnej po każdym realnie przepracowanych 12 miesiącach kalendarzowych przez pracownika. Jako dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy określono niedziele i święta. W oświadczeniu zawartym w umowie o pracę powód zobowiązał się do przestrzegania Regulaminu pracy.

W dniu 17 października 2016 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony. Na jej podstawie powód miał pracować na stanowisku technika serwisu, w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie oraz jego składniki określone zostały tak jak w poprzedniej umowie o pracę. Normę dobową czasu pracy określono na poziomie 8 godzin na dobę, natomiast tygodniową – przeciętnie 40 godzin. Praca miała być świadczona w równoważnym systemie czasu pracy, dobowy wymiar czasu pracy mógł zostać przedłużony do 12 godzin. W drodze aneksu do umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2017 r. zmieniono wynagrodzenie powoda, zwiększając je do 2.000,00 zł brutto. Pismem z dnia 31 stycznia 2017 r. pracodawca wypowiedział dotychczasowe warunki pracy. W jego wyniku sprecyzowano i uszczegółowiono zakres obowiązków technika serwisu według nowego załącznika określającego zakres podlegającego pracownikowi wyposażenia, sprzętu, dozoru urządzeń w ramach ogólnobudowlanych kwalifikacji technika serwisu. Pozostałe warunki pracy i płacy pozostały niezmienione. Stosunek pracy wygasł z upływem czasu, na jaki umowa o pracę została zawarta.

**Dowód:** umowa o pracę na okres próbny z dn. 18.07.2016 r.

rozliczenie czasu pracy powoda, k. 33,

umowa o pracę na czas określony z dn. 17.10.2016 r., k.

aneks do umowy o pracę z dn. 02.01.2017 r.

wypowiedzenie zmieniające z dn. 31.01.2017 r.

świadczenie pracy

(w aktach osobowych powoda – załącznik)

Powód nie był wcześniej znany swoim przełożonym, znał go i polecił do pracy M. G.. Powód wcześniej pracował jako brygadzista usług porządkowych w MPK.

**Dowód:** zeznania świadka M. G., k. 80,

zeznania świadka M. M. (1), k. 81,

wyjaśnienia powoda, k. 138

M. G. przez okres 10 lat pracował jako technik spółdzielni, w której zajmował się sprawami technicznymi. Ponadto był specjalistą ds. niskoprądowych oraz dźwiękowcem. M. G. wyróżniał się wiedzą i doświadczeniem, był również

ekspertem od systemu audio – wideo. Doświadczenie tego pracownika było argumentem przemawiającym za jego zatrudnieniem. M. G. miał oprócz wykonywania obowiązków wynikających wprost z umowy wydawać karty dostępu.

**Dowód:** zeznania świadka M. G., k. 80,

zeznania świadka P. S., k. 80,

zeznania świadka M. M. (1), k. 81,

zeznania świadka P. O., k. 137

W zamyśle przełożonych powód został zatrudniony jako uzupełnienie zespołu, miał on mniejsze kwalifikacje i wiedzę niż M. G.. Zdaniem przełożonych praca powoda miała się różnić od pracy M. G. z uwagi na jego mniejsze doświadczenie, a także cel jego zatrudnienia (do pomocy M. G.). W początkowym okresie powód miał zdobywać wiedzę oraz doświadczenie od M. G.. Kwestie zatrudnienia oraz wynagrodzenia były negocjowane indywidualnie.

**Dowód:** zeznania świadka P. S., k. 81,

zeznania świadka M., k. 81,

zeznania świadka P. O., k. 137.

Do zakresu obowiązków powoda wynikających z powierzonego stanowiska pracy należało: prowadzenie prac zgodnie z dokumentacją techniczną, wytycznymi przełożonego i klienta, terminowe wykonywanie prowadzonych prac, koordynowanie prowadzonych prac z ewentualnymi dodatkowymi wymaganiami klienta, dokumentowanie przeprowadzonych prac, rozliczanie zużytych materiałów serwisowych, dbanie o najwyższą jakość wykonywanych prac, przyjmowanie i wydawanie materiału z magazynu, współpraca z przełożonym, inne prace zlecone przez przełożonego związane z zajmowanym stanowiskiem. Zakres odpowiedzialności obejmował ponadto terminowe i prawidłowe (zgodne z zakresem) prowadzenie prac, przeprowadzanie analizy stopnia zużycia serwisowanego przedmiotu umowy, zgłaszanie zauważonych usterek elementów lub urządzeń w ramach prowadzonych czynności serwisowych do przełożonego, prawidłowe dokumentowanie przeprowadzonych prac serwisowych, rozliczanie zużytych materiałów serwisowych, dbanie o bezpieczeństwo własne i współpracowników podczas prowadzonych prac, porządkowanie miejsca pracy po wykonanych czynnościach serwisowych, dokumentowanie wydanych materiałów z magazynu.

Do obowiązków M. G. wynikających z powierzonego stanowiska pracy należało: prowadzenie prac zgodnie z dokumentacją techniczną, wytycznymi przełożonego i klienta, terminowe wykonywanie prowadzonych prac, koordynowanie prowadzonych prac z ewentualnymi dodatkowymi wymaganiami klienta, dokumentowanie przeprowadzonych prac, rozliczanie zużytych materiałów serwisowych, dbanie o najwyższą jakość wykonywanych prac, przyjmowanie i wydawanie materiału z magazynu, współpraca z przełożonym, inne prace zlecone przez przełożonego związane z zajmowanym stanowiskiem. Zakres odpowiedzialności obejmował natomiast terminowe i prawidłowe (zgodne z zakresem) prowadzenie prac, przeprowadzanie analizy stopnia zużycia serwisowanego przedmiotu umowy, zgłaszanie zauważonych usterek elementów lub urządzeń w ramach prowadzonych czynności serwisowych do przełożonego, prawidłowe dokumentowanie przeprowadzonych prac serwisowych, rozliczanie zużytych materiałów serwisowych, dbanie o bezpieczeństwo własne i współpracowników podczas prowadzonych prac, porządkowanie miejsca pracy po wykonanych czynnościach serwisowych, dokumentowanie wydanych materiałów z magazynu.

Powód posiada wykształcenie średnie techniczne, zaś M. G. – zawodowe. Powód nie miał doświadczenia w pracy na stanowisku technika serwisu, zaś M. G. posiadał 11-letnie doświadczenie. M. G. zarabiał o 1.500,00 zł więcej od powoda.

**Dowód:** szczegółowa karta obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności powoda, k. 128,

szczególowa karta obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności M. G. (w aktach osobowych),

zeznania świadka P. O., k. 137,

zeznania świadka M. G., k. 79, 80,

wyjaśnienia powoda, k. 138, 139,

umowa o pracę M. G., k. 85-86,

zeznania świadka P. O., k. 137.

Powód i M. G. wzięli udział w szkoleniu specjalistycznym z zakresu (...).

**Dowód:** umowa o skierowanie na szkolenie specjalistyczne w aktach osobowych powoda,

umowa o skierowanie na szkolenie specjalistyczne w aktach osobowych M. G..

Powód pracował na stanowisku równorzędnym i tożsamym ze stanowiskiem M. G., nie był jego pomocnikiem. Obaj pracownicy pracowali na tych samych systemach. Przygotowywali sobie nawzajem check-listę. Do pracy potrzebna była karta, nie można było pojawić się w pracy bez niej. Praca powoda i M. G. polegała na dozorcze urządzeń, w tym klimatyzacji, testach systemów przeciwpożarowych, konserwacji bieżącej. Urządzeń było wiele: klimatyzacja, układy wodne, przeciwpożarowe, systemy przewiewu budynku, systemy energetyczny oraz oświetlenia. W budynku był dźwiękowy system ostrzegania i nagłośnienia. Rola techników sprowadzała się do przekazywania poprawnych informacji dotyczących napraw i konserwacji. Praca odbywała się tylko w budynku. Powód ani M. G. nie mieli doświadczenia w pracy na tak nowoczesnym obiekcie. W budynku funkcjonowała całodobowa ochrona. Zakres obowiązków różnił się od pierwotnie zakładanych zadań „złotej rączki”.

Do obowiązków M. G. – poza obowiązkami tożsamymi z obowiązkami powoda – należało programowanie i wydawanie kart dostępu. M. G. był w ocenie pracodawcy bardziej zaangażowany w pracę.

**Dowód:** zeznania świadka P. O., k. 137,

zeznania świadka M. G., k. 79, 80,

wyjaśnienia powoda, k. 138, 139,

zeznania świadka M. M. (1), k. 81,

zeznania świadka P. S., k. 80,

umowa o pracę M. G., k. 85-86.

Praca odbywała się w systemie dwuzmianowym. Jeden pracownik od poniedziałku do piątku pracował w godzinach 7:00 – 15:00, a drugi w godzinach 13:00 – 21:00. Przez dwie godziny technicy pracowali razem, praca odbywała się „na zakładkę”. W soboty miała być zapewniona obsługa od godziny 7:00 do 20:00. W ciągu tygodnia powód pracował po 8 godzin dziennie, a w soboty po 12 godzin.

**Dowód:** zeznania świadka M. G., k. 79,

zeznania świadka P. O., k. 138,

wyjaśnienia powoda, k. 139.

W myśl § 7 pkt. 18 Regulaminu pracy w pozwanej spółce obowiązywały dwa systemy czasu pracy. Podstawowy system czasu pracy zakładał, że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. System równoważny czasu pracy z kolei polegał na tym, że czas pracy nie może przekraczać 12 godzin na dobę w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy, a przedłużony wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

Jeżeli pracownik złoży wniosek o udzielenie mu czasu wolnego w zamian za pracę nadliczbową, pracodawca udziela czasu wolnego, ale w tym samym wymiarze co przepracowane godziny (§ 11 pkt 1). Bez wniosku pracownika natomiast pracodawca jest zobowiązany do udzielenia czasu wolnego od pracy najpóźniej do zakończenia okresu rozliczeniowego; w wymiarze o połowę wyższym, niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych tj. 1:1,5.

**Dowód:** regulamin pracy, k. 22 – 31

Kontrolę czasu pracy sprawował P. O.. Na bieżąco listę obecności prowadził kierownik. Lista obecności znajdowała się w pomieszczeniu techników, w budynku obok, gdzie znajdowało się stanowisko socjalne.

**Dowód:** zeznania świadka M. M. (1), k. 81,

zeznania świadka P. S., k. 80,

zeznania świadka M. G., k. 80.

Powód pracował w następujące soboty: 6 sierpnia 2016 r., 27 sierpnia 2016 r., 10 września 2016 r., 24 września 2016 r., 15 października 2016 r., 5 listopada 2016 r., 26 listopada 2016 r. oraz 17 grudnia 2016 r. Z kolei w tygodniach 1 - 8 sierpnia oraz 8 – 14 sierpnia powód pracował tylko 3 dni w tygodniu, otrzymał dni wolne w okresie rozliczeniowym. Za pracę w soboty 15.10.2016 r., 05.11.2016 r., 26.11.2016 r. oraz 17.12.2016 r. powód nie otrzymał dnia wolnego w okresie rozliczeniowym.

**Dowód:** ewidencja czasu pracy powoda wraz z listami obecności, k. 33 – 43.

opinia biegłego sądowego, k. 144 – 149

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda za ostatnie trzy miesiące pracy liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.000,00 zł brutto (1459,48 zł netto).

**Dowód:** zaświadczenie z dn. 19.06.2018 r., k. 21.

Wynagrodzenie brutto powoda przy założeniu, że wynagrodzenie powoda powinno być równe wynagrodzeniu M. G. od lipca 2016 r. do kwietnia 2017 r., wyniosłoby 40.872,53 zł. Powód w okresie od lipca 2016 r. do kwietnia 2017 r. otrzymał wynagrodzenie w wysokości 18.130,95 zł. Różnica pomiędzy wynagrodzeniami wyniosła 22.741,58 zł. Biegły nie ustalił różnicy w wysokości wynagrodzenia powoda i M. G. za okres od maja 2017 r. do października 2017 r. z uwagi na ustanie stosunku pracy M. G. z dniem 30 kwietnia 2017 r.

Wynagrodzenie powoda za pracę w soboty w okresie spornym wynosi przy jego wynagrodzeniu 1.056,96 zł. Gdyby stawka powoda była taka jak M. G., powodowi należałaby się za pracę w soboty kwota 2.388,48 zł.

**Dowód:** opinia biegłego sądowego, k. 144 – 149

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo było zasadne w części.



W niniejszej sprawie spór dotyczył kwestii należności powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz z tytułu odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu. Powód argumentował, że pracodawca nie wypłacił mu wynagrodzenia za pracę w soboty, a ponadto uregulował jego wynagrodzenie na niższym poziomie niż wynagrodzenie M. G., pomimo że zakres obowiązków powoda i M. G. był taki sam.

Zgodnie z art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W myśl art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikająca z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Praca w godzinach nadliczbowych w soboty nie budzi wątpliwości. Z ewidencji czasu pracy powoda wynika, że świadczył on w określone dni pracę w soboty i nie otrzymał dnia wolnego ani ekwiwalentu pieniężnego w zamian.

Rozważając zasadność roszczenia powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wskazać należy, że w okresie od dnia 18 lipca 2016 r. do dnia 17 października 2016 r. powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku technika serwisu, w pełnym wymiarze czasu pracy na pełen etat. Zgodnie z powyższą umową o pracę zawartą w dniu 7 lipca 2016 r. powód miał rozpocząć pracę dnia 18 lipca 2016 r., natomiast faktycznie zaczął świadczyć pracę już w dniu 14 lipca 2016 r. Wynagrodzenie miało składać się ze stałej pensji zasadniczej w kwocie 1850,00 zł brutto oraz uznaniowego dodatkowego wynagrodzenia w formie premii rocznej, płatnej po każdym realnie przepracowanych 12 miesiącach kalendarzowych przez pracownika. Jako dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy określono niedziele i święta. W oświadczeniu zawartym w umowie o pracę powód zobowiązał się do przestrzegania Regulaminu pracy. W dniu 17 października 2016 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony. Na jej podstawie powód miał pracować na stanowisku technika serwisu, w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie tej dobową normę czasu pracy określono na poziomie 8 godzin na dobę, natomiast tygodniową – przeciętnie 40 godzin. Praca miała być świadczona w równoważnym systemie czasu pracy, dobowy wymiar czasu pracy mógł zaś zostać przedłużony do 12 godzin. W drodze aneksu do umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2017 r. zmieniono wynagrodzenie powoda, zwiększając je do 2.000,00 zł brutto.

Jak wynika z ewidencji czasu pracy powoda, list obecności i opinii biegłego, powód pracował w następujące soboty: 6 sierpnia 2016 r., 27 sierpnia 2016 r., 10 września 2016 r., 24 września 2016 r., 15 października 2016 r., 5 listopada 2016 r., 26 listopada 2016 r. oraz 17 grudnia 2016 r. W tygodniach 1 - 8 sierpnia oraz 8 - 14 sierpnia powód pracował tylko 3 dni w tygodniu, otrzymał zatem dni wolne w okresie rozliczeniowym. Za pracę w soboty 15.10.2016 r., 05.11.2016 r., 26.11.2016 r. oraz 17.12.2016 r. powód nie otrzymał dnia wolnego w okresie rozliczeniowym. Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych pracodawca powinien dopłacić powodowi 1056,96 zł. Wobec okoliczności, że okres rozliczeniowy w pozwanej spółce był trzymiesięczny, wskazana kwota była zaś należna za okres rozliczeniowy do końca grudnia 2016 r., Sąd zasądził na rzecz powoda odsetki za opóźnienie od kwoty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od dnia 10.01.2017 r.

Jak stanowi art. 18<sup>3a</sup> § 1-4 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (§ 1). Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (§ 2). Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (§ 3). Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie

niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (§ 4).

Zgodnie z art. informacje o jednostce

orzeczenia sądów

tezy z piśmiennictwa

pisma urzędowe

komentarze praktyczne

komentarze

monografie

wzory i zestawienia

18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności (...) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia (...), chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Zgodnie z art. informacje o jednostce

orzeczenia sądów

tezy z piśmiennictwa

komentarze praktyczne

komentarze

monografie

wzory i zestawienia

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).

Jak wynika z art. 18informacje o jednostce

orzeczenia sądów

tezy z piśmiennictwa

pisma urzędowe

komentarze praktyczne

komentarze

monografie

wzory i zestawienia

<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.

Zdaniem Sądu Rejonowego z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika jednoznacznie, że powód i M. G. świadczyli pracę na takim samym stanowisku, mieli taki sam zakres obowiązków i odpowiedzialności. Rodzaj wykonywanej przez nich pracy oraz sposób jej realizacji był również tożsamy. Powoda i M. G. różniło doświadczenie i wykształcenie. M. G. posiadał 11-letnie doświadczenie zawodowe w wykonywaniu pracy, która zdaniem przełożonych była w części podobna do pracy, do jakiej wykonywania M. G. został zatrudniony. Powód nie posiadał żadnego doświadczenia w wykonywaniu podobnej pracy, co sam potwierdził w udzielonych przez siebie wyjaśnieniach. Bezsporne było, że powód miał wykształcenie średnie, zaś M. G. zawodowe, okoliczność ta zdaniem pracodawcy była jednak mniej istotna niż doświadczenie zawodowe osób, które miały pracować na stanowisku techników w budynku (...).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2019 r. sygn. akt III PK 12/18, generalnie doświadczenie zawodowe i staż pracy mogą różnicować wysokość wynagrodzenia. Należy jednak najpierw ustalić i ocenić czy kryterium doświadczenia zawodowego może i powinno być brane pod uwagę. Jeśli przy wykonywaniu takich samych czynności i obowiązków, doświadczenie zawodowe pracowników nie będzie miało większego wpływu na efekt pracy, to znaczenie tego kryterium może być neutralne. Wpływ ten może być różny w poszczególnych zawodach i na różnych stanowiskach, przykładowo może być znaczący przy wykonywaniu zawansowanej pracy umysłowej albo wymagającej wiedzy szczególnej lub specjalnej w określonym zawodzie lub na danych stanowisku. Doświadczenie zawodowe może mieć też znaczenie w odniesieniu do pracownika, który go w ogóle nie posiada albo dopiero nabywa doświadczenie zawodowe w określonej pracy (por. sprawę z 7 lutego 2018 r., II PK 22/17).

Należy jednak mieć również na uwadze, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 14.05.2014 r. (sygn. akt II PK 208/13), równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza zaś niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn wymienionych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., tj. w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p.). Niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę jest naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu tylko wtedy, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku wskazanych wyżej przyczyn (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p.), co musi być uwzględnione przy wykładni art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Przepis ten znajduje się bowiem w rozdziale Kodeksu pracy odnoszącym się do niedyskryminowania i jest bezpośrednio związany z zakazem dyskryminacji w dziedzinie wynagradzania za pracę, o którym mowa w art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., uściślając zawarte tam pojęcie wynagrodzenia za pracę w kontekście jego niekorzystnego ukształtowania. Oba te przepisy muszą być zatem odczytywane łącznie, co prowadzi do wniosku, że zakazane jest różnicowanie wynagrodzenia za pracę jednakową lub o jednakowej wartości, jednakże z przyczyn uznawanych za dyskryminujące. Sąd Najwyższy podkreślił, że przepisy zawarte w rozdziale IIa k.p., podobnie jak prawo wspólnotowe, nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy

mają być równo traktowani. Przepisy te określają natomiast kryteria (przyczyny), które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych. Oznacza, to, że za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości ma wynagrodzenie ukształtowane na niższym poziomie niż inny pracownik, jeżeli ta różnica wynika z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Sąd najwyższy wskazał również, że przepisy zawarte w rozdziale IIa Kodeksu pracy, podobnie jak prawo wspólnotowe, nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani, a Sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę.

Odnosząc stan faktyczny niniejszej sprawy do tez powołanych wyżej orzeczeń stwierdzić należy, że ostatecznie doświadczenie zawodowe nie odegrało w niniejszej sprawie istotnej roli dla sposobu świadczenia pracy przez zatrudnionych przez pozwanego techników. Nowoczesne rozwiązania techniczne zastosowane w budynku (...) zaskoczyły zarówno powoda, jak i M. G., który zeznał: „rzucono nas na głęboką wodę”. Co więcej – zaawansowanie techniczne budynku zaskoczyło również do pewnego stopnia pracodawcę, który pierwotnie zakładał, że zatrudnienie M. G. z uwagi na jego doświadczenie „będzie strzałem w dziesiątkę”, a dopiero po pewnym czasie dostrzegł, że obaj w bardzo podobnym stopniu wymagają zapoznania się z nowoczesnymi systemami i szkolenia. Powód i M. G. pracowali na takim samym stanowisku, wykonywali te same obowiązki. Pracowali na innych zmianach, w tygodniu obsada w pewnych godzinach była dwuosobowa, jednak w soboty powód bardzo często pracował sam. Powód miał w założeniu zdobywać wiedzę i doświadczenie od M. G. i wykonywać polecenia M. G. i P. O.. W praktyce wszyscy pracownicy wymagali szkolenia i wspólnie uczyli się systemów. Z materiału dowodowego nie wynika, by powód wykonywał swoje obowiązki gorzej niż M. G. lub by w praktyce wymagał stałego nadzoru z jego strony. Z zeznań świadków wynika jedynie, że do obowiązków M. G. – poza obowiązkami tożsamymi z obowiązkami powoda – należało programowanie i wydawanie kart dostępu. M. G. był w ocenie pracodawcy bardziej zaangażowany w pracę. Pracodawca dostrzegł jednak, że doświadczenie posiadane przez M. G. nie okazało się aż tak przydatne, jak pierwotnie zakładano.

informacje o jednostce

Rozważając zakres przesłanki nabycia prawa do odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p., tj. z powodu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, trzeba przede wszystkim zwrócić uwagę na jej rozumienie w dominującym orzecznictwie SN. Przyjmuje ono, że omawiane odszkodowanie przysługuje tylko w razie dyskryminacji pracownika, czyli w przypadkach nierównego traktowania z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Natomiast w razie nierównego traktowania z innych przyczyn poszkodowany pracownik może dochodzić odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (tak E. M. w Komentarzu do art.18(3(a)), art.18(3(b)), art.18(3(c)), art.18(3(d)), art.18(3(e) – LEX 2019). W tych przypadkach pracownik musi zatem wykazać bezprawność działania pracodawcy, jego winę, szkodę i związek przyczynowy.

Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. - ze 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. Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza – poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 – okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (por. wyrok z 5.10.2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008/21–22, poz. 311), oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z 4.10.2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008/23–24, poz. 347). W wyroku z 2.10.2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013/17–18, poz. 202, SN określił w sposób pozytywny kryteria (przyczyny) dyskryminacji inne niż wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1. Stwierdził, że dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18<sup>3a</sup> §

1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (tak E. M. w Komentarzu do art.18(3(a)), art.18(3(b)), art.18(3(c)), art.18(3(d)), art.18(3(e) – LEX 2019).

Na tle niniejszej sprawy należy wyraźnie podkreślić, że mniej korzystne ukształtowanie wynagrodzenia powoda (w porównaniu z wynagrodzeniem M. G.) nie wynikało z jakiegokolwiek przyczyny, która miałaby charakter dyskryminujący. Bezsportnym było, że powód w przeciwieństwie do M. G. nie posiadał kilkunastoletniego (ani nawet krótszego) doświadczenia w podobnej pracy i został zatrudniony jako technik obok pracownika bardziej doświadczonego, od którego miał się uczyć. Sam M. G. rekomendował powoda jako osobę bez doświadczenia, ale pracowitą. Pracodawca założył, że wiedza M. G. pozwoli mu sprawniej wykonywać pracę i przekazywać potrzebną wiedzę innym pracownikom, w tym powodowi. Dopiero w trakcie wykonywania umowy w budynku (...) okazało się, że systemy w nim zastosowane są tak zaawansowane, że doświadczenie M. G. jest przydatne tylko w niewielkiej części, i wykonywania większości zadań musi się on nauczyć tak jak powód. Ponadto wskazać należy, że powód nie domagał się podwyższenia wynagrodzenia i zgodził się przedłużyć umowę z pozwanym na podobnych warunkach.

W cytowanym wyżej wyroku z dnia 14.05.2014 r. (sygn. akt II PK 208/13) Sąd Najwyższy wskazał: „Oznacza to, że rację ma Sąd Apelacyjny, iż na powodzie wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innej osoby (innych osób), ale i że to zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73). Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności, pozwani musieliby wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda i innych pracowników kierowali się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji (art. 18<sup>3b</sup> § 1 in fine k.p.)”.

W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca nie dopuścił się wobec powoda dyskryminacji na podstawie jakiegokolwiek niedozwolonego prawnie kryterium. Co więcej – wykazał w toku postępowania, że w dacie zatrudnienia powoda i M. G. istniała obiektywna przyczyna – znaczne różnice w doświadczeniu zawodowym, które w ocenie pracodawcy uzasadniały bardziej korzystane ukształtowanie wynagrodzenia M. G.. Zdaniem Sądu ocenę tę, choć okazała się ona nie do końca prawidłowa z uwagi na zaawansowanie systemów w budynku (...), należało uznać na dzień zatrudnienia obu pracowników za usprawiedliwioną okolicznościami.

Jak wynika z powyższego, obowiązek równego traktowania pracowników musi być odczytywany łącznie z przepisami o niedyskryminacji z uwagi na niedozwolone prawem kryteria. Jeśli niedozwolone prawem kryteria nie były powodem różnicowania sytuacji pracowników, ustawodawca pozostawia pracodawcy znaczny margines swobody w kształtowaniu wynagrodzeń.

Stan faktyczny sprawy Sąd oparł na niekwestionowanych przez żadną ze stron dowodach z dokumentów, zeznaniach świadków, które w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia były zbieżne, a także przesłuchaniu powoda. Dowody osobowe w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia Sąd uznał za wiarygodne, drobne nieścisłości między nimi nie miały wpływu na rozstrzygnięcie sprawy.

Z uwagi na powyższe Sąd w punkcie I wyroku zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 1056,96 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 10.01.2017 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zaś w pozostałym zakresie powództwo o wynagrodzenie za nadgodziny i o odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu oddalił.

Rozliczając proporcjonalnie koszty procesu Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. w punkcie III zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2565 zł (powód wygrał sprawę jedynie w 5%, wszystkie koszty procesowe wynosiły 2700 zł, a zatem powód winien pokryć 95 % tych kosztów, tj. kwotę 2565 zł).

W punkcie IV na podstawie art. 113 u.k.s.c. i 100 k.p.c. Sąd obciążył pozwaną 5% kosztów sądowych wynoszących 2023,48 zł (na koszty te składa się opłata sądowa od pozwu w kwocie 987 zł, od uiszczenia której powód był zwolniony z

mocy ustawy oraz 1036,48 zł kosztów opinii biegłego). W punkcie V pozostałymi kosztami Sąd obciążył Skarb Państwa, jako że nie było podstaw do obciążania nimi zwolnionego od kosztów sądowych z mocy ustawy powoda.

W punkcie I wyroku Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności, albowiem zasądzona kwota jest niższa niż średniomiesięczne wynagrodzenie powoda.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.