

Sygn. akt IV P-upr 54/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Andrzej Matkiewicz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 29 grudnia 2016 r.

sprawy J. S., E. K., G. M. (1), H. J.

przeciwko Szpitalowi (...) w K.

o wyrównanie wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2013r.

I. powództwa oddała;

II. nie obciąża powódek kosztami procesu.

Sygn. akt IV Pupr 54/16

UZASADNIENIE

Powódki: J. S., E. K., G. M. (2) i H. J. A. G. wniosły o zasądzenie od pozwanego Szpitala (...) w K. kwoty po 500 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lutego 2013r.

W uzasadnieniu pozwu podały, że ich wynagrodzenie zasadnicze zostało określone na kwotę 1200 zł w rzeczywistości powódki osiągały wynagrodzenie w kwocie wynagrodzenia minimalnego, przy czym bez znaczenia było to, że powódki pracowały w niedziele i święta oraz w godzinach nocnych. W ocenie powódek pozwany naruszył zasady równego traktowania poprzez wliczenie należnych jej dodatków do pracy do minimalnego wynagrodzenia.

Powódki wniosły więc o wyrównanie wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2013r.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniosł o oddalenie powództw i zarzucił, że wynagrodzenie powódek oprócz wynagrodzenia zasadniczego składają się z dodatku stażowego i innych określonych w §7 regulaminu wynagradzania, w tym dodatku z pracę w godzinach nocnych, dodatku za pracę w porze dziennej, w niedziele i święta oraz w dni dodatkowo wolne od pracy, które to składniki wliczone są do płacy minimalnej.

Pismem procesowym z dnia 21 listopada 2016r. powódki ograniczyły roszczenia pozwu. Powódka J. S. do kwoty 328,91 zł, E. K. do kwoty 328,91 zł, G. M. (2) do kwoty 297,09 zł, a H. J. do kwoty 239,82 zł. Na żądaną kwotę składa się należność dodatków za staż pracy oraz za pracę wykonaną w porze nocnej, dziennej w niedziele i święta oraz dni

dotatkowo wolne od pracy. W ocenie powódek dyskryminacja polega na tym, że otrzymały one wynagrodzenie w takiej samej wysokości jak pracownicy, którzy nie pracowali w porze nocnej, czy też w niedziele i święta.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Powódki w miesiącu styczniu 2013r. były zatrudnione na stanowisku pracownika gospodarczego – sprzątaczk.

Wynagrodzenie zasadnicze powódek w miesiącu styczniu 2013r. zostało określone na kwotę 1150 zł, tak jak pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowisku pracownika gospodarczego – sprzątaczek (d. lista płac k. 20 – 21, akta osobowe powódek).

Za miesiąc styczeń 2013r. wynagrodzenie powódek:

1) J. S. wyniosło 1.658,27 zł, na które składało się wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1150 zł, dodatek za staż pracy w kwocie 230 zł, dodatek za pracę w godzinach nocnych w kwocie 101,82 zł, dodatek za pracę w dni świąteczne w kwocie 89,09 zł, wynagrodzenie za urlop w kwocie 87,365

2) E. K. wyniosło 1.600,00 zł na które składało się wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1150 zł, dodatek stażowy w kwocie 230 zł, dodatek za pracę w dni świąteczne w kwocie 190,91 zł oraz dodatek do płacy minimalnej w kwocie 29,09 zł,

3) G. M. (2) wyniosło 1655,73 zł na które składało się wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1150 zł, dodatek za staż pracy w kwocie 207 zł, dodatek za pracę w godzinach nocnych w kwocie 101,82 zł, za pracę w dni świąteczne w kwocie 57,52 zł, wynagrodzenie za urlop – 116,64 zł

4) H. J. wynagrodzenie wyniosło 1692,62 zł, na które składało się wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1150 zł, dodatek za staż pracy w kwocie 230,00 zł, dodatek za pracę w godzinach nocnych -50,91 zł, dodatek za pracę w dni świąteczne w kwocie 50,91 zł, wynagrodzenie za urlop w kwocie 210,80 zł. (d. listy płac k. 20 – 21).

W miesiącu styczniu 2013r. w godzinach nocnych nie pracowało 13 sprzątaczek, a w dni „święteczne” 3 sprzątaczk (d. lista płac).

W miesiącu styczniu 2013r. w godzinach nocnych i w dni „święteczne” nie pracowały tylko trzy sprzątaczk: B. G., E. G. i W. W. na 27 osób pracujących w miesiącu styczniu 2013r. jako sprzątaczk (d. lista płac k. 20 – 21).

Z czterech powódek w miesiącu styczniu 2013r. nie pracowała w godzinach nocnych E. K. (d. listy płac k. 20 -21).

Powódki pracowały w systemie zmianowym (d. §25 regulaminu pracy k. 40 – 55).

Wynagrodzenie zasadnicze powódek było zgodne z obowiązującym u pozwanego Regulaminem Wynagrodzenia.

Sąd stan faktyczny ustalił na podstawie akt osobowych powódek, listy płac k. 20 – 21, regulaminu wynagrodzenia k. 22 – 34, regulaminu pracy k. 40 – 55.

Stan faktyczny jest bezsporny i przez strony nie był kwestionowany.

W ocenie Sądu roszczenia powódek nie zasługują na uwzględnienie

Przepis art. 18^{3c} stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę w jednakowej wysokości.

Zgodnie z art. 78 § 1 KP wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym do jej wykonywania, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika więc zróżnicowanie – według powyższych kryteriów klasyfikacyjnych –

wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Tak też jest ono kształtowane zarówno w aktach należących w świetle art. 9 § 1 oraz art. 77¹ i art. 77² KP do źródeł prawa płacowego, czyli w ustawach i rozporządzeniach wykonawczych oraz układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania, jak i w umowach o pracę (art. 29 § 1 KP).

W myśl art. 262 § 2 pkt 1 KP warunków wynagradzania pracowników nie mogą natomiast ustanawiać sądy pracy. Wyjątki od tychże reguł i trybu ustalania wynagrodzenia za pracę wprowadzają jedynie przepisy o nierównym traktowaniu (dyskryminacji) w sferze zatrudnienia. W tej zaś materii ogólne normy art. 11² KP i art. 11³ KP są skonkretyzowane w art. 18^{3b} pkt 2 oraz art. 18^{3c} KP. Zgodnie z art. 18^{3c} §1 i 2 KP pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, a wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki, bez względu na ich naturę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikowi w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna, jak np. dodatkowe świadczenia dla pracowników zwalnianych z zakładu z przyczyn ich niedotyczących, którzy przechodzą na wcześniejsze emerytury, renty bądź świadczenia przedemerytalne (por. wyrok SN z 10.5.2006r., III PK 18/06, OSNAPiUS Nr 9 – 10/2007, poz. 126) czy odprawy pieniężne (por. wyrok SN z 12.9.2006r. I PK 87/06, OSNAPiUS nr 17 – 18/2007, poz. 246).

Z art. 9 § 4 KP wynika, że postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (zatem również w sferze płacowej) nie obowiązują. Należy dodać: nie obowiązują w części faworyzującej jednych pracowników z pokrzywdzeniem innych. Taka sytuacja upoważnia zaś pracownika gorzej traktowanego do dochodzenia świadczeń przewidzianych w zakwestionowanych przepisach, a w których pozbawiono go wskutek uchybienia przez pracodawcę zakazowi dyskryminacji (por. uzasadnienie wyroku SN z 12.9.2006r., I PK 87/06, OSNAPiUS Nr 17 – 18, poz. 264).

Podobnie art. 18§ 3 KP stanowi, iż postanowienia umów o pracę i innych aktów kreujących stosunek pracy, sprzeczne z zasadą równego traktowania, są nieważne, a zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, w razie zaś ich braku postanowienia te należy zastąpić postanowieniami niemającymi dyskryminacyjnego charakteru. W przypadku stwierdzenia naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji sąd pracy może zatem, zastępując nieważne postanowienie aktu będącego źródłem stosunku pracy postanowieniami zgodnymi z zasadą równego traktowania, ukształtować na przyszłość treść owego stosunku, a co do okresu wstecznego, gdy naruszenia takie miały miejsce – orzec o odszkodowaniu z art. 18^{3d} KP (por. wyrok SN z 22.2.2007r., I PK 242/06, OSNAP Nr 7 – 8/2008, poz. 98).

W judykaturze zwraca się uwagę, że dyskryminacja (art. 11³ KP) w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11² KP) oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczynę (w języku pracowniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji, jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Uzasadnia to wdrożenie takich szczególnych rozwiązań prawnych służących zwalczaniu tego rodzaju nierówności, jak konstrukcja dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej (art. 18^{3a} § 3 i 4KP), zachęcanie do nierównego traktowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 1 KP w zw. Z art. 18^{3a} §2 KP), charakterystyczny rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację (art. 18^{3b} §1 KP) i in. Wynika stąd jednocześnie, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Wobec tego, jeżeli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyrok SN z 9.1.2007r., II PK 180/06, niepubl.).

W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także – ilości i jakości (por. Kodeks pracy –

komentarz pod red. Z. Salwy, wyd. 6, Warszawa 2004, s. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem pod red. U. Jackowiak, wyd. 4, Gdynia 2004).

W niniejszej sprawie wynagrodzenie zasadnicze powódek były identyczne jak pozostałych pracowników wykonujących te same czynności co powódki.

W spornym okresie o wysokości wynagrodzenia decydował tylko i wyłącznie dodatek za staż pracy oraz dodatek z tytułu pracy w godzinach nocnych bądź w „dni świąteczne”.

Poza sporem jest, że wynagrodzenie zasadnicze i dodatek za staż pracy był niższy niż wynagrodzenie minimalne, a pozwany w związku z powyższym wypłacił niektórym powódkom jak i pozostałym pracownikom wyrównanie do wysokości płacy minimalnej.

Do wysokości płacy minimalnej nie wlicza się następujących składników:

1. niezaliczanych do wynagrodzeń osobowych, np.:

- honorariów,
- ekwiwalentów za pranie odzieży roboczej i za używanie do pracy własnej odzieży,
- wypłat należności z tytułu odbywania podróży służbowych,
- ryczałtów pieniężnych za używanie własnego pojazdu do celów służbowych,
- świadczeń z ZFŚS, f) świadczeń urlopowych,
- odpraw z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników,
- nauczycielskich dodatków mieszkaniowych, i odpraw pośmiertnych,
- odszkodowań wynikających z umowy o zakazie konkurencji;

2. zaliczanych do wynagrodzeń osobowych:

- nagrody jubileuszowej,
- odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 6 ust. 5 MinWynagrU).

Dlatego też dodatek za pracę w godzinach nocnych czy też za pracę w „dni świąteczne” wliczał się do wynagrodzeń osobowych.

Od 1 stycznia 2017r. pracodawca obliczając wynagrodzenie za miesiąc styczeń 2017r. będzie musiał z tego wynagrodzenia wyliczyć oprócz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, odprawy emerytalno-rentowej, nagrody jubileuszowej również dodatek za pracę w porze nocnej (zgodnie z treścią art. 6 pkt 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U.2015 poz. 2008 tj.).

Mając powyższe na uwadze w ocenie Sądu nie można dopatrzeć się nierównego traktowania w wynagrodzeniu powódek w stosunku do pozostałych pracowników świadczących jednakową pracę tylko z tego powodu, że niektóre z nich pracowały w porze nocnej bądź w niedziele i święta, czy też w dni ustawowo wolne od pracy, a wynagrodzenie które osiągnęły za świadczoną pracę w miesiącu styczniu 2013r. nie osiągnęło wynagrodzenia minimalnego bądź też wyniosło to wynagrodzenie przy uwzględnieniu dodatku za pracę w godzinach nocnych czy też w „dni świąteczne”.

Ponadto nie sposób pominąć faktu, iż praca powódek wynikała z harmonogramu ustalonego na każdy miesiąc i w każdym miesiącu dni i godziny pracy (czy to praca dzienna, czy też nocna) były inne o czym świadczy chociażby fakt, że powódka E. K. w spornym miesiącu styczniu 2013r. nie pracowała w godzinach nocnych.

Dlatego też mając powyższe okoliczności na względzie Sąd na podstawie art. 18³ KP powództwo powódek oddalił.

Sąd na podstawie art. 102 kpc nie obciążył powódek kosztami procesu mając na uwadze ich sytuację materialną – wysokość osiąganego dochodu z tytułu świadczonej pracy.