

Sygn. akt IVPa 25/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.)

Sędziowie SSO Małgorzata Maleszka

SSO Magdalena Chudziak

Protokolant stażysta Emilia Hamerlińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 czerwca 2018 r. w T.

sprawy z powództwa **M. G.**

przeciwko **Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w B.**

o odszkodowanie i ustalenie

na skutek apelacji pozwanego Okręgowego Inspektoratu Pracy w B.

od wyroku częściowego Sądu Rejonowego w Toruniu - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 1 lutego 2018 r. sygn. akt IV P 462/15

oddala apelację.

/-/SSO Magdalena Chudziak /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska /-/SSO Małgorzata Maleszka

Sygn. akt IV Pa 25/18

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Toruniu wyrokiem częściowym z dnia 1 lutego 2018 r. zasądził od pozwanego Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. na rzecz powódki M. G. kwotę 22.785,90 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację powódki trwającą w okresie od 1 września 2013 r. do 31 sierpnia 2015 r., oddalił powództwo o zapłatę odszkodowania w pozostałym zakresie, wyrokowi pkt. I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.012 zł.

Wydając powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy ustalił, że powódka M. G. (ur. (...)), posiadająca tytuł zawodowy magistra prawa, w okresie od 1 marca 2002 r. do 30 czerwca 2007 r. świadczyła pracę w Kujawsko-Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim w B., na stanowisku inspektora, a następnie starszego inspektora. Powódka zajmowała się kontrolą zakładów pracy (ulożonych na obszarze właściwości urzędu) przez pryzmat legalności zatrudnienia; kontrolę inicjowała z reguły skarga wpływająca do urzędu. Kontrolę przeprowadzono w dwuosobowych zespołach i miały one charakter niezapowiedziany. Pracownicy urzędu wkraczali na teren zakładu pracy i pierwszą ich czynnością było ustalenie tożsamości obecnych tam osób. Następnie kontrolujący przystępowali do przeglądania dokumentacji kadrowej danego pracodawcy, aby ustalić czy zastane w zakładzie osoby pozostają zatrudnione na podstawie umów o pracę, czy zostały zgłoszone do ZUS (i w jakim terminie), czy odprowadzono za nie składki na Fundusz Pracy.

Sprawdzano nadto czy nowo zatrudnione osoby nie figurują w tym czasie w ewidencji Urzędu Pracy (jako osoby bezrobotne), a jeżeli tak - czy do UP został zgłoszony fakt ich zatrudnienia. Po zebraniu tych danych kontrolujący sporządzali protokół z przebiegu kontroli i w zależności od jej wyników mogli – w ramach jedyne przysługującego im środka prawnego – skierować sprawę do sądu (np. w razie uznania, że łącząca dane osoby umowa nie posiada charakteru umowy cywilnoprawnej, lecz powinna zostać przez nie zawarta umowa o pracę). Każdy z pracowników urzędu, zajmujących się kontrolą legalności zatrudnienia, uczestniczył w od 160 do 200 kontroli rocznie, przy czym w połowie kontroli kierował jej przebiegiem, a w pozostałych kontrolach uczestniczył jako osoba wspomagająca.

Z dniem 1 lipca 2007 r. powódka (wraz z pozostałymi pracownikami tzw. Policji Pracy), w wyniku określonych zmian legislacyjnych, została przejęta przez Państwową Inspekcję Pracy. Od tej chwili jednostką zatrudniającą powódkę stała się Okręgowa Inspekcja Pracy w B.. W okresie od 1 lipca 2007 r. do 18 lipca 2008 r. powódka uczestniczyła w rocznej aplikacji inspektorskiej, odbywając szkolenie teoretyczne i praktyczne w Ośrodku Szkolenia we W. oraz w oddziale (...) Okręgowego Inspektoratu Pracy

w B. (pod nadzorem wyznaczonych Starszych Inspektorów Pracy). W tym czasie powódka zajmowała stanowisko radcy, a następnie kandydata na podinspektora. Po zdanim egzaminie powódka do dnia 26 listopada 2008 r. pracowała jako podinspektor pracy i od 27 listopada 2008 r. objęła stanowisko młodszego inspektora pracy.

We wniosku awansowym dotyczącym powódki (z dnia 2 czerwca 2010 r.) ówczesny Okręgowy Inspektor Pracy K. A., proponując awansowanie powódki na stanowisk inspektora pracy, wskazał, że powódka za okres od 1 lipca 2007 r. do 31 grudnia 2009 r. otrzymała ocenę kwalifikacyjną „dobrze wykonuje zadania”. Zwrócił nadto uwagę, że powódka specjalizuje się głównie w kontrolach z zakresu prawa pracy, w tym pracowników młodocianych. Interesuje się szczególnie problematyką z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia. Powódkę cechuje szczególna skrupulatność w ustalaniu stanu faktycznego

w trakcie czynności kontrolnych, jest bardzo wnikliwa i sumienna, a w rozliczaniu się z dokumentacją – niezwykle zdyscyplinowana i systematyczna. Zdaniem (...), powódka bardzo poprawnie redagowała odpowiedzi na skargi, które mogłyby być wzorem dla innych. Kontrole podejmowane przez M. G. były także często wykorzystywane w informacjach sygnałnych (...) i opisywane w (...) oraz w mediach lokalnych jako przykłady ciekawych działań PIP. W dniu 1 lipca 2007 r. powódce powierzono stanowisko inspektora pracy.

W piśmie z dnia 19 października 2012 r. p.o. Okręgowego Inspektora Pracy B. G. wniosła o podwyższenie powódce wynagrodzenia o 238 zł (200 zł + dodatek stażowy 38 zł). We wniosku wskazano, że powódka – jako pracownik sekcji legalności zatrudnienia – zajmuje się przede wszystkim badaniem skarg wpływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy w B., jak i Oddziału w T.. Z uwagi na zatrudnienie w tej sekcji powódka zajmuje się głównie kwestiami związanym z legalnością zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, niejednokrotnie natomiast z własnej inicjatywy sama podejmowała kontrole w placówkach handlowych, gastronomicznych, usługowych

i w budownictwie. W sferze jej zainteresowań pozostaje tematyka dotycząca prawa pracy: stosunku pracy, wynagrodzeń za pracę, urlopów wypoczynkowych, prawnej ochrony pracowników młodocianych. Z powodzeniem prowadzi także działalność kontrolno-nadzorczą w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy oraz bhp w budownictwie, a także zajmuje się kontrolami agencji zatrudnienia, współdziała z Wojewódzkim Urzędem Pracy w T.. Przełożony wskazał nadto, że powódka przeprowadza kontrole w niestandardowych porach (tj. w porze nocnej, w godzinach popołudniowych, w niedziele i święta). Prowadzi również kontrole wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej oraz Policji. Powódka została oceniona jako osoba dyspozycyjna i obowiązkowa, niezwłocznie podejmująca czynności kontrolno-nadzorcze w związku z poleceniem przełożonych. Kontrole powódki miały się charakteryzować dużą ilością środków prawnych. Powódka bardzo wnikliwie badała przydzielone skargi i udzielała niezwykle wszechstronnych na nie odpowiedzi, zaś

z przykładowych wzorów odpowiedzi sporządzonych przez powódkę korzystali inni inspektorzy pracy.

W dniu 7 maja 2013 r. sporządzona została ocena kwalifikacyjna powódki, za lata 2010 do 2012. Powódkę oceniła komisja w składzie: E. P. (zastępca (...) ds. prawno-organizacyjnych), D. K. (zastępca (...) ds. nadzoru), A. D. (nadinspektor pracy – koordynator sekcji) oraz L. F. (przedstawiciel pracowników). Arkusz oceny został również podpisany przez p.o. (...) M. P.. Powódka otrzymała ogólną ocenę: wyróżnia się. W rubryce dotyczącej osiągnięć w

pracy zawodowej powołano się na wszystkie te okoliczności, które podniesione zostały we wniosku z 19 października 2012 r. Wskazano nadto przykłady trzech kontroli zasługujących na szczególne uwzględnienie. Jakość pracy powódki oceniono na poziomie „dobrze wykonuje zadania”, zaś odpowiedzialność wynikająca z zatrudnienia w służbie publicznej oraz przestrzeganie zasad współżycia społecznego – na poziomie „wyróżnia się”. Wskazano również, że powódka w sposób wzorowy realizuje powierzone zadania, prawidłowo sporządza dokumentację, jakość i efekty uzyskane w trakcie kontroli pozwalają na wykorzystywanie dokumentacji pokontrolnej do informacji sygnałnych i sprawozdań.

Zdaniem komisji, powódka utożsamiała się z celami PIP, dbała o jej prestiż, współpracowała z Policją, Powiatowymi Urzędami Pracy na terenie właściwości oddziału (...) w T., ponadto z Wojewódzkim Urzędem Pracy w T. oraz oddziałem ZUS. Powódkę uznano za osobę koleżeńską, chętnie służącą pomocą innym kolegom, dbająca o kulturę osobistą, dobrze radząca sobie w sytuacjach stresowych. Według komisji, powódka charakteryzowała się wyjątkową odpowiedzialnością wynikającą ze służby publicznej, poprzez wzorową dbałość o prestiż PIP, umiejętność podejmowania szerokiego zakresu spraw, wyjątkową sprawność działania i dyspozycyjność. Powołano się także na szkolenie dla pracodawców i przedsiębiorców, które w październiku 2010 r. powódka przeprowadziła wspólnie z innym inspektorem.

Z uwagi na tak wysoką ocenę pracy powódki w dniu 27 czerwca 2013 r. Okręgowy Inspektor Pracy M. P. złożyła wniosek awansowy o powierzenie powódce stanowiska starszego inspektora pracy. W uzasadnieniu wniosku powołano się na argumentację, która uzasadniała przyznanie jej oceny „wyróżnia się”. Z dniem 1 września 2013 r. powódkę awansowano na stanowisko starszego inspektora pracy.

W 2014 r. wybrane kontrole powódki, przeprowadzone przez nią w poszczególnych miesiącach, zostały ocenione (pod względem ich jakości, tj. przez pryzmat planowania zadań, organizacji pracy, jakości dokumentacji oraz zakresu i efektywności podjętych działań) na następującym poziomie: kontrole ze stycznia 2014 r. – oceny 4, 4 i 4; kontrole z lutego 2014 r. – oceny 5, 5 i 5; kontrole z marca 2014 r. – oceny 5-, 4+ i 3+; kontrole z kwietnia 2014 r. – oceny 4, 4 i 4; kontrole z maja 2014 r. – oceny 5, 5 i 5; kontrole z czerwca 2014 r. – oceny 5, 4 i 5; kontrole z lipca 2014 r. – oceny 4, 4 i 4; kontrole z sierpnia 2014 r. – oceny 5, 4 i 3+; kontrole z września 2014 r. – oceny 4 i 4; kontrole z października 2014 r. – oceny 5, 4 i 4; kontrole z listopada 2014 r. – 4, 4 i 3+; kontrole z grudnia 2014 r. – oceny 4, 4- i 4-.

Za pierwsze półrocze 2014 r. powódka otrzymała ocenę „5”, w zakresie jakości pracy w działalności kontrolno-nadzorczej. Odnotowano także, że powódce powierzona została koordynacja tematu 201 – Agencji Pracy (...). Za drugie półrocze 2014 r. powódce przyznano ocenę „4-”, wskazując m.in., że odnotowano liczne błędy w danych ujętych w protokołach, na karcie zk, w decyzjach ustnych, które skutkowały wydawaniem postanowień o oczywistej omyłce pisarskiej. Powołano się także na niedopełnienie przez powódkę obowiązków dotyczących przesłania sprawozdania rocznego z koordynacji tematu 201 do (...) oraz niesporządzenie skrótu sprawozdania do wersji sprawozdania (...). Zarzucono także przeprowadzanie zbyt wielu czynności kontrolnych w tym samym czasie, rozwlekanie kontroli, nieprawidłową organizację czasu pracy i błędne planowanie pracy, jak również przeprowadzenie zbyt małej liczby kontroli w stosunku do powierzonych zadań, niewymagających szczególnego nakładu pracy, niezgodnie z przyznanym limitem rocznym i miesięcznym.

W 2015 r. miesięczne oceny wybranych kontroli powódki wyglądały następująco: kontrola ze stycznia 2015 r – ocena 4; kontrole z lutego 2015 r. – oceny 3, 3+ i 3; kontrole z marca 2015 r. – oceny 4, 3 i 3. W arkuszu oceny za III.2015 r. kontrole ocenione na poziomie oceny „3” nie zostały w żaden sposób uzasadnione, poza wskazaniem, że spełniały one wymagania przewidziane w wytycznych (...). Kontrole przeprowadzone przez powódkę w lutym i marcu 2015 r. obejmowały – oprócz rozpoznania skargi – kwestie legalności zatrudnienia, prawa pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy, Funduszu Pracy, weryfikacji bezrobotnych w PUP, czasu pracy, wynagrodzeń za pracę.

W dniu 4 lutego 2015 r. Okręgowy Inspektor Pracy M. P. sporządziła opinię o powódce, kandydacie na specjalistę w zakresie „Agencji zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem pracy tymczasowej”. W opinii wskazano m.in., że powódka w czasie kontroli ujawniła szereg nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania agencji zatrudnienia, naruszających ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W wyniku działań kontrolnych powódka stwierdziła popełnienie szeregu wykroczeń, zaś po kontrolach kierowała powiadomienia do Marszałka Województwa Kujawsko-Pomorskiego. Opiniująca wskazała nadto, że powódka oprócz kontroli w agencjach zatrudnienia przeprowadziła również kontrole u pracodawców użytkowników, pod kątem przestrzegania przepisów o pracownikach tymczasowych, w tym przestrzegania wobec tych pracowników prawa pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy, przygotowania do pracy, oraz czasu pracy i świadczeń ze stosunku pracy tymczasowej oraz urlopów wypoczynkowych. Jako szczególne osiągnięcie powódki w dziedzinie specjalizacji wskazano wystąpienie – po kontroli w (...) spółce z o.o. – z wnioskiem do Marszałka Województwa Kujawsko-Pomorskiego o uzyskanie certyfikatu o dokonanie wpisu podmiotu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, który został przyznany w dniu 27 stycznia 2014 r. (pod nr (...)).

Oceniając kwalifikacje i umiejętności powódki M. P. wskazała, że M. G. swobodnie porusza się w obszarach prawa pracy, posiada szeroką wiedzę z zakresu prawa pracy, przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, cudzoziemców, agencji zatrudnienia, jak również posiada duże osiągnięcia w zakresie regulowania kwestii technicznego bezpieczeństwa pracy. Posiadaną wiedzę z powodzeniem wykorzystuje w czasie kontroli stricte prawnych, jak i dotyczących problematyki technicznej, co stanowi niewątpliwy atut w czasie badania stanu faktycznego u pracodawców użytkowników, w rozumieniu ustawy o pracownikach tymczasowych. M. P. uznała nadto powódkę za osobę bardzo dociekliwą i konsekwentną w podejmowaniu działań nadzorczo-kontrolnych, dobrze przygotowaną do pracy pod kątem metodyki inspektora pracy i posiadającą łatwość w rozpoznawaniu problemów w czasie czynności kontrolnych. Zwrócono także uwagę, że powódka w (...) prowadzi cykliczne szkolenia dla osób realizujących tematy: (...), (...), głównie inspektorów z sekcji legalności zatrudnienia (...) w B.. Chętnie także udziela inspektorom porad prawnych w zakresie omawianej tematyki oraz konsultacji merytorycznych.

Odnosząc się natomiast do kwestii koordynacji tematu, a zwłaszcza działań zmierzających do przygotowania rocznej informacji zbiorczej, odnotowano uwagi i zastrzeżenia, co do jakości pracy, organizacji pracy i jej dyscypliny (sprawozdanie wymagało poprawek, korekt, nie wszystkie ankiety zostały zweryfikowane, a wobec stwierdzonego przez powódkę brak umiejętności odczytywania informacji statystycznych przerzucanie pracy w tym zakresie na nadinspektora sekcji).

Większość przejętych przez Okręgową Inspekcję Pracy w B. pracowników Urzędu Wojewódzkiego (w tym także powódka) została przyporządkowana do nowo utworzonej Sekcji Legalności Zatrudnienia ((...)), funkcjonującej obok istniejących Sekcji Prawnej (SP). Obie sekcje – zgodnie z obowiązującym regulaminem organizacyjnym – miały skupiać pracowników wykonujących lub nadzorujących czynności kontrolne. Inspektorzy (...) mieli natomiast przede wszystkim prowadzić działalność kontrolną obejmującą m.in. kwestie dotyczące legalności zatrudnienia, pracy cudzoziemców, działalności agencji pracy tymczasowej, podejmowania pracy przez osoby bezrobotne, opłacania składek na Fundusz Pracy.

Główne zadanie pracowników obu sekcji stanowiło przeprowadzanie kontroli, inicjowanym skargą na danego pracodawcę albo na podstawie wytycznych zawartych w harmonogramie kontroli na dany rok. W przypadku (...) harmonogram ten nie obejmował wyłącznie kontroli związanych z głównym profilem działalności tej sekcji, ale także przewidywał kontrole innych zagadnień związanych z prawem pracy (np. czas pracy, wynagrodzenia, kontrole z zakresu BHP). Jednocześnie, pracownikom SP zlecano w ciągu roku określoną liczbę kontroli z zakresu legalności zatrudnienia pracowników polskich oraz cudzoziemców, a także kontrole agencji pracy tymczasowej.

Przy dekretowaniu skargi (która wpłynęła do określonego oddziału Okręgowej Inspekcji Pracy w B.), od głównego motywu skargi (sygnalizowanych problemów lub nieprawidłowości) zależało przyporządkowanie jej do określonej Sekcji. Jeżeli powoływane były kwestie dotyczące legalności zatrudnienia (tzw. „pracy na czarno”, wykorzystywania umowy cywilnoprawnej do ukrycia rzeczywistego stosunku pracy itp.), taką skargę – nawet jeżeli powoływała się na inne uchybienia obowiązkowi pracodawcy (np. niewypłacony ekwiwalent za urlop, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, niewydane świadectwo pracy, bądź też nieuznany wypadek przy pracy) – kierowano do (...), gdzie osoba kierująca Sekcją przydzielała ją wyznaczonemu inspektorowi pracy. Osoba, której powierzono daną skargę do rozpoznania musiała – w ramach kontroli przeprowadzonej u oskarżanego pracodawcy – zbadać nie tylko zasadność zarzutów odnoszących się do kwestii związanych z legalnością zatrudnienia, ale także objąć swoją kontrolą także pozostałe wątki.

Niejednokrotnie, inspektorzy (...) w trakcie kontroli (zarówno skargowej, jak też objętej harmonogramem) z własnej inicjatywy badali przestrzeganie przepisów prawa pracy w sferach innych niż legalność zatrudnienia, tj. w zakresie poprawności dokumentacji dotyczącej wypadków przy pracy, szkoleń oraz badań lekarskich, prawidłowości w przestrzeganiu czasu pracy oraz wypłacie wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy, zachowywania wymogów wynikających z przepisów BHP (dotyczących np. ryzyka zawodowego, odpowiedniego oświetlenia, zaopatrzenia miejsca w środki ochrony zdrowia, udostępniania odzieży roboczej itp.). Każdy z tematów realizowanych w ramach kontroli badano zgodnie z obowiązującymi w Inspekcji Pracy ankietami tematycznymi, jednolitymi dla wszystkich Sekcji. Poszczególne ankietki zawierały wykaz problemów (pytań), które podczas kontroli danego tematu (tj. legalności zatrudnienia, czasu pracy, wynagrodzeń itd.) poddawano analizie, ustalając w ten sposób czy w danym obszarze doszło do naruszenia określonych wymagań lub wystąpiły jakiegokolwiek nieprawidłowości. Również powódka przeprowadzała takie wieloaspektowe kontrole, np. kontrola (...) sp. z o.o. w T. (w I i II.2014 r., obejmującą nie tylko dopełnienia wymogów agencji pracy tymczasowej, ale także przestrzegania zakazu dyskryminacji, czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń, ryzyka zawodowego, szkoleń BHP) lub kontrola (...) SA w T. w V.2014 r., obejmująca m.in. analizę wypadków przy pracy zaistniałych w 2014 r., wynagrodzenia, urlopy wypoczynkowe, czas pracy).

Kontrole legalności zatrudnienia odznaczały się pewną specyfiką. W przeciwieństwie do kontroli innych zagadnień, które rozpoczynano poprzez skontaktowanie się z pracodawcą (jego przedstawicielem) w celu powiadomienia go o kontroli, kontrola legalności zatrudnienia jako pierwszą czynność kontrolujących przewidywała stwierdzenie tożsamości osób obecnych w danym zakładzie pracy oraz ustalenie przyczyn, dla których tam przebywają (tj. czy świadczą pracę, czy występują wyłącznie w charakterze klienta itp.). Dopiero wówczas inspektorzy pracy powiadamiali pracodawcę o kontroli i żądali udostępnienia dokumentacji pracowniczej albo wyjaśnienia określonych kwestii (związanych np. z pobytem poszczególnych osób na terenie zakładu). Dalsza część kontroli przebiegała natomiast w sposób typowy dla innych rodzajów kontroli przeprowadzanych przez inspektorów PIP, przy zastosowaniu takich samych metod kontroli oraz z wykorzystaniem tożsamyh środków prawnych przewidzianych dla inspektorów pracy.

Z uwagi na przyjęty tak szczególny sposób rozpoczynania kontroli legalności zatrudnienia (podyktowany przede wszystkim celem takiej kontroli) pracownicy pozwanego pozostawali niejednokrotnie narażeni na agresję (słowną i pozawerbalną) ze strony osób przebywających w danym zakładzie. Zdarzały się również przypadki podejmowania próby ucieczki z terenu zakładu przez niektóre osoby, które nie chciały ujawnić swojej tożsamości, ani też faktu wykonywania pracy bez zawartej na piśmie umowy o pracę lub bez pozwolenia (w przypadku cudzoziemców). Nieprzewidywalność reakcji osób biorących udział w takiej kontroli, a także ich agresywna postawa, stanowiła dla inspektorów pracy dość znaczny czynnik stresogenny.

Wśród inspektorów (...) w B. panowało przekonanie o istnieniu pewnej gradacji stopni trudności poszczególnych rodzajów kontroli. Za kontrole trudne (pod względem merytorycznym) czy też generujące wyższy poziom stresu, uchodziły kontrole w dużych zakładach pracy, w których funkcjonowało kilka związków zawodowych (uczestniczących z reguły w kontroli i zgłaszających szereg dodatkowych kwestii wymagających analizy), kontrole branżowe (dot. branży chemicznej, zakłady opieki zdrowotnej, (...), szkolnictwo) lub dotyczące określonego przedmiotu (ciężkie lub śmiertelne wypadki przy pracy, czas pracy kierowców). Część inspektorów przyporządkowanych do innych

sekcji niż (...) uważała, że kontrole legalności zatrudnienia, przeprowadzane z reguły w mniejszych (nierzadko – kilkuosobowych) zakładach pracy, nie należą do kontroli trudnych i zbyt skomplikowanych. Niejednokrotnie jednak osoby z SP czy też z Sekcji obejmujących tzw. techników (tj. inspektorów pracy, którzy z uwagi na techniczne wykształcenie, zajmowali się głównie zagadnieniami z zakresu BHP oraz wypadkami przy pracy), podczas prowadzenia kontroli dotyczącej zatrudnienia cudzoziemców lub agencji pracy tymczasowej, zwracała się z prośbą do inspektorów (...) o wyjaśnienie pewnych kwestii, doradzenie w jaki sposób przeprowadzić daną kontrolę.

Niektórzy inspektorzy (...) w B., w tym również osoba kierująca (...) (nadinspektor A. D.), uważali, że osoby przejęte przez PIP z Urzędu Wojewódzkiego wykonują – z racji posiadanego wykształcenia (nie zawsze prawniczego, ekonomicznego lub technicznego) lub pewnych złych nawyków nabytych podczas pracy w Urzędzie – pracę inspektorów w sposób gorszy lub mniej efektywny niż osoby, które zostały zatrudnione w PIP w następstwie przeprowadzonej wcześniej rekrutacji (zmierzającej do wyłonienia najlepszych kandydatów). Pomimo ukończenia przez przejętych pracowników rocznej aplikacji inspektorskiej zwieńczonej egzaminem państwowym (którego zdanie stanowiło warunek konieczny podjęcia pracy na stanowisku inspektora), osoby te były nadal postrzegane jako pracownicy mniej przydatni i wszechstronni od pozostałych inspektorów, którym nie można powierzyć wielowątkowych lub trudnych kontroli.

Od daty objęcia objęcie stanowiska Starszego Inspektora Pracy powódka otrzymywała wynagrodzenie obejmujące: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.800 zł (wg. XV kat. zaszergowania), dodatek funkcyjny (wg. 4 grupy) w wysokości 260 zł, dodatek stażowy (20 %) w kwocie 560 zł, dodatek kontrolerski w wysokości 300 zł oraz dodatek służbowy w kwocie 428 zł. Z dniem 1 września 2014 r. poszczególne składniki wynagrodzenia powódki zostały zwiększone: wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 2850 zł, dodatek funkcyjny do kwoty 300 zł, dodatek stażowy do kwoty 570 zł, dodatek kontrolerski do kwoty 350 zł, zaś dodatek służbowy do kwoty 522 zł.

Z dniem 1 kwietnia 2016 r. składki wynagrodzenia powódki uległy ponownemu podwyższeniu, dzięki czemu łączne miesięczne wynagrodzenie powódki wyniosło 5.012 zł brutto.

W okresie od 1.09.2013 r. do 31.03.2015 r. wynagrodzenia starszych inspektorów pracy, otrzymujących wyższe wynagrodzenie niż powódka, kształtowało się na następującym poziomie:

2013 r.

Nazwisko	Zasadnicze	Funkcyjny	Stażowy	Służbowy	Kontrolerski	Suma	Staż w (...)	
G.	4100	300	20%	820	780	400	6400	21
B.	3750	378	20%	750	732	400	6010	23
S.	3700	400	20%	740	740	400	5980	29
W.- C.	3700	400	20%	740	736,40	400	5976,40	21
J.	3640	400	20%	728	782	400	5950	25

G.	3600	400	20%	720	852	300	5872	22
K.	3600	400	20%	720	690	400	5810	29
S.	3560	360	20%	712	674	350	5656	23
S.- J.	3450	400	20%	690	662	400	5602	29
M.	3500	400	20%	700	600	400	5600	15
S.	3400	400	20%	680	720	400	5600	24
B.	3450	345	20%	690	596	330	5411	18
S.	3400	400	20%	680	573,30	350	5403,30	18
Z.	3500	300	17%	595	603,80	350	5348,80	15
S.	3500	300	17%	595	643,80	300	5338,80	16
T.	3430	318	17%	583,10	641,40	300	5272,50	15
W.	3220	250	20%	644	576,60	300	4990,60	15
G.	2800	260	20%	560	428	300	4348	6

2014 r.

G.	4100	300	20%	820	780	400	6400	22
B.	3750	378	20%	750	732	400	6010	24
S.	3700	400	20%	740	740	400	5980	30
G.	3600	400	20%	720	852	300	5872	23

K.	3600	400	20%	720	690	400	5810	30
S.	3560	360	20%	712	674	350	5656	24
M.	3500	400	20%	700	600	400	5600	16
B.	3450	345	20%	690	596	330	5411	19
S.	3400	400	20%	680	573,30	350	5403,30	19
Z.	3500	300	18%	630	603,80	350	5383,80	16
W.	3220	250	20%	644	576,60	300	4990,60	16
B.	3350	350	14%	469	518,80	300	4987,80	13
G.	2850	300	20%	570	522	350	4592	7

2015 r.

B.	3750	378	20%	750	732	400	6010	25
S.	3700	400	20%	740	740	400	5980	31
G.	3600	400	20%	720	852	300	5872	24
K.	3600	400	20%	720	690	400	5810	31
M.	3500	400	20%	700	600	400	5600	17
S.	3400	400	20%	680	573,30	350	5403,30	20
Z.	3500	300	19%	665	603,80	350	5418,80	17
W.	3220	250	20%	644	576,60	300	4990,60	17
B.	3350	350	15%	502,50	518,80	300	5021,30	14

G.	2850	300	20%	570	522	350	4592	8
----	------	-----	-----	-----	-----	-----	------	---

W ocenie kwalifikacyjnej za okres od 2013 do 2015 r., sporządzonej w 2016 r., starszy inspektor pracy M. B. (posiadająca ogólny staż pracy – 28 lat, staż pracy w PIP – 20 lat, specjalizację w zakresie „BHP przy pracach związanych z usuwaniem azbestu” – od 1 października 2015 r., wykształcenie: mgr inż. w zakresie inżynierii środowiska) uzyskała oceny: jakość pracy – dobrze wykonuje zadania; odpowiedzialność wynikająca z zatrudnienia w służbie publicznej – wyróżnia się; przestrzeganie zasad współżycia społecznego – dobrze wykonuje zadania. W ocenianym okresie inspektor odbyła szkolenia we W.. Podejmowała kontrole obejmujące zagadnienia z zakresu prawnej ochrony pracy, jak

i technicznego bezpieczeństwa pracy (w tym kontrole przestrzegania przepisów BHP podczas usuwania wyrobów zawierających azbest, związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków, opiniowała wnioski dotyczące określonych odstępstw), koordynowała realizację tematów „Profilaktyczne badania lekarskie” i (...) w dziedzinie BHP). U inspektora nie stwierdzono szczególnych uchybień. Za pierwsze i drugie półrocze 2014 r. inspektor otrzymała oceny „4” z uwagi na zastrzeżenia do jakości dokumentacji (w I półroczu z 17 kontroli oceniono 10 na poziomie 3) oraz efektywność niższą od średniej w okręgu. Jakość pracy inspektora uległa poprawie w drugiej połowie 2014 r.

W ocenie kwalifikacyjnej za okres od 2013 do 2015 r., sporządzonej w 2016 r., starszy inspektor pracy B. B. (posiadająca ogólny staż pracy – 37 lat, staż pracy w PIP – 25 lat, wykształcenie: mgr administracji) uzyskała oceny: jakość pracy – spełnia wymagania; odpowiedzialność wynikająca z zatrudnienia w służbie publicznej – spełnia wymagania; przestrzeganie zasad współżycia społecznego – dobrze wykonuje zadania. W ocenianym okresie inspektor nie odbyła żadnych szkoleń centralny, a jedynie szkolenia wewnętrzne organizowane w (...). W tym okresie na inspektora złożono uzasadnioną skargę. B. B. zajmowała się głównie prowadzeniem kontroli skargowych o znacznym stopniu skomplikowania, dokumentację z kontroli uznano za czytelną, przejrzystą, prowadzącą do precyzyjnych wniosków. Zarzucono jej jednak przypadki spiętrzenia niezakończonych kontroli oraz spóźnień do pracy, przypadek nie w pełni wykorzystania wszystkich możliwości

w działalności inspektora pracy. Efektywność kontroli sprowadzała się zasadniczo do obszaru objętego skargą. Za pierwsze i drugie półrocze 2014 r. inspektor otrzymała oceny „5”.

W ocenie kwalifikacyjnej za okres od 2013 do 2015 r., sporządzonej w 2016 r., starszy inspektor pracy E. C. B. (posiadająca ogólny staż pracy – 23 lat, staż pracy

w PIP – 23 lat, specjalizację w zakresie „Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy” – od 1.11.2014 r., wykształcenie: mgr prawa) uzyskała oceny: jakość pracy – wyróżnia się; odpowiedzialność wynikająca z zatrudnienia w służbie publicznej – wyróżnia się; przestrzeganie zasad współżycia społecznego – wyróżnia się. W ocenianym okresie inspektor odbyła szkolenia we W.. W tym okresie otrzymała nadto szereg podziękowań i nagród, udzielała się w działalności prewencyjnej, koordynowała kilka tematów, przeprowadziła wiele specjalistycznych kontroli. U inspektora nie stwierdzono szczególnych uchybień. Za pierwsze i drugie półrocze 2014 r. inspektor otrzymała oceny „5+”, podkreślono także działalność promocyjną w mediach lokalnych.

W ocenie kwalifikacyjnej za okres od 2013 do 2015 r., sporządzonej w 2016 r., starszy inspektor pracy M. M. (posiadająca ogólny staż pracy – 32 lat, staż pracy

w PIP – 17 lat, wykształcenie: mgr administracji, zajmująca w okresie od 1.09.2011 r. do 20.01.2013 r. stanowisko zastępcy (...) ds. Prawno-Organizacyjnych) uzyskała oceny: jakość pracy – dobrze wykonuje zadania; odpowiedzialność wynikająca z zatrudnienia w służbie publicznej – wyróżnia się; przestrzeganie zasad współżycia społecznego – dobrze wykonuje zadania. W ocenianym okresie inspektor odbyła szkolenia we W., otrzymała także podziękowania za przeprowadzone szkolenia dla społecznych inspektorów pracy oraz przeprowadziła wiele efektywnych kontroli. U inspektora nie stwierdzono szczególnych uchybień. Za pierwsze i drugie półrocze 2014 r. inspektor otrzymała oceny „5+”, podkreślono także działalność profilaktyczną w kontaktach ze związkami zawodowymi i społeczną inspekcją pracy.

W ocenie kwalifikacyjnej za okres od 2013 do 2015 r., sporządzonej w 2016 r., starszy inspektor pracy E. G. (posiadająca ogólny staż pracy – 35 lat, staż pracy w PIP – 24 lat, wykształcenie: mgr prawa) uzyskała oceny: jakość pracy – spełnia wymagania; odpowiedzialność wynikająca z zatrudnienia w służbie publicznej – spełnia wymagania; przestrzeganie zasad współżycia społecznego – spełnia wymagania. W ocenianym okresie inspektor odbyła szkolenia we W.. Podejmowała także działania o charakterze poradnictwa prawnego (dla pracodawców oraz organizacji związkowych), wspierała poradnictwo prawne urzędu i udzielała odpowiedzi na kierowane do (...) pytania prawne. Zajmowała się także oceną merytoryczną i formalną zakładowych układów zbiorowych pracy i ich rejestracją oraz opracowywała roczne sprawozdania z tej tematyki (zawierające m.in. uwagi i wnioski). W ramach kontroli sprawdzała przestrzeganie przepisów prawa pracy

w zakresie wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą, legalność zatrudnienia, zawieranie umów cywilnoprawnych. Zarzucono inspektorowi jedynie drobne błędy stylistyczne w dokumentacji, przypadki błędnego kodowania wydawanych środków prawnych. E. G. przeprowadzała nadto złożone kontrole, zainicjowane przez związki zawodowe (np. w (...) SA, Szpital (...) w B., kontrole spółek powiązanych ze spółką (...).Pl.). Za pierwsze półrocze 2014 r. inspektor otrzymała ocenę „5”, za drugie – „4”, z uwagi na zastrzeżenia do zbyt częstych opisów stanów faktycznych niebędących nieprawidłowościami, nie wpisywanie realizowanych tematów we wnioskach oraz w karcie zk, przypadki wydawania decyzji mało precyzyjnych. Podkreślono natomiast działalność dodatkową w postaci rejestracji (...), udzielania porad prawnych organizacjom związkowym.

W ocenie kwalifikacyjnej za okres od 2013 do 2015 r., sporządzonej w 2016 r., starszy inspektor pracy M. S. (posiadający ogólny staż pracy – 19 lat, staż pracy w PIP – 18 lat, specjalizację w zakresie „BHP przy pozyskiwaniu, obróbce i przetwórstwie drewna” – od 1.12.2014 r., wykształcenie: mgr inż. w zakresie inżynierii środowiska) uzyskał oceny: jakość pracy – dobrze wykonuje zadania; odpowiedzialność wynikająca z zatrudnienia

w służbie publicznej – dobrze wykonuje zadania; przestrzeganie zasad współżycia społecznego – dobrze wykonuje zadania. W ocenianym okresie inspektor odbył szkolenia we W.. Podejmował kontrole ukierunkowane na ocenę zagrożeń podczas prac związanych z obróbką drewna (w tym związane z wypadkami przy tego rodzaju pracach) oraz dotyczące zagrożeń powodowanych przez hałas oraz spełniania wymagań BHP przez zakłady pracy chronionej. Inspektor przygotowywał nadto informacje zbiorcze z realizacji poszczególnych tematów. U inspektora nie stwierdzono szczególnych uchybień. Za pierwsze i drugie półrocze 2014 r. inspektor otrzymał oceny „4” z uwagi na zastrzeżenia do niedostatecznego precyzowania środków prawnych. Podkreślono nadto dodatkową aktywność w postaci sporządzania sprawozdań z tematu 262, koordynacji tematu 001 i comiesięcznego opisu wypadków na stronie internetowej.

W ocenie kwalifikacyjnej za okres od 2013 do 2015 r., sporządzonej w 2016 r., starszy inspektor pracy R. W. (posiadający ogólny staż pracy – 23 lat, staż pracy w PIP – 17 lat, wykształcenie: mgr inż. w zakresie technologii maszyn, zajmujący od 2 stycznia 2014 r. stanowisko w ramach Zespołu samodzielnych stanowisk ds. nadzoru i kontroli) uzyskał oceny: jakość pracy – spełnia wymagania; odpowiedzialność wynikająca z zatrudnienia w służbie publicznej – dobrze wykonuje zadania; przestrzeganie zasad współżycia społecznego – dobrze wykonuje zadania. W ocenianym okresie inspektor odbył szkolenia we W.. Podejmował kontrole obejmujące zagadnienia z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, zajmował się także rozpatrywaniem skarg oraz badań okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy (koordynując zarazem temat dotyczący tej kwestii). Z analizowanych 58 dokumentacji z kontroli z lat 2014 i 2015 na poziomie bardzo dobrym oceniono: 4 kontrole – w zakresie jakości, 6 – w zakresie efektywności, 9 – w zakresie planowania. Większość oceniono natomiast na dobrym poziomie. Zwrócono nadto uwagę, że inspektor ubiegał się o tytuł specjalisty, jednak z uwagi na zbyt wąski materiał do oceny w postaci dokumentacji z kontroli jego wnioski nie został uwzględniony. Uznano także, że R. W. nie zawsze w postępowaniu kontrolnym jest systematyczny, niekiedy kontrole ulegały przedłużaniu (ponad granice potrzeby) bez istotnego uzasadnienia, przy czym efektywność tego postępowania była nieadekwatna do czasu kontroli. Uwagi budziła także kwestia doboru podmiotów do kontroli (nie dających możliwości zastosowania większego wachlarza środków prawnych, przez co decyzje i wnioski miały charakter powtarzalny i zamknięty w wąskim obszarze. Za pierwsze i drugie półrocze 2014 r. inspektor otrzymał oceny

„4” z uwagi zastrzeżenia do czasu kontroli. Podkreślono natomiast koordynowanie w drugim półroczu 2014 r. tematu (...).

W ocenie kwalifikacyjnej za okres od 2013 do 2015 r., sporządzonej w 2016 r., starszy inspektor pracy J. S. (posiadający ogólny staż pracy – 26 lat, staż pracy w PIP – 20 lat, wykształcenie: mgr inż. w zakresie maszyn i urządzeń elektrycznych) uzyskał oceny: jakość pracy – dobrze wykonuje zadania; odpowiedzialność wynikająca z zatrudnienia w służbie publicznej – dobrze wykonuje zadania; przestrzeganie zasad współżycia społecznego – dobrze wykonuje zadania. W ocenianym okresie inspektor odbył szkolenia we W., został także wyznaczony na opiekuna koordynującego zajęcia praktyczne pracownika odbywającego szkolenie na aplikacji. U inspektora nie stwierdzono szczególnych uchybień, uznano nadto za wskazane podjęcie przez niego kroków w kierunku odbycia specjalizacji zgodnej z realizowanymi zadaniami. Za pierwsze półrocze 2014 r. inspektor otrzymał oceny „4” z uwagi na błędy w formułowaniu środków prawnych (w 3 kontrolach). Przeprowadził natomiast 38 kontroli tj. powyżej średniej w (...) i w sekcji 1G, wykazując się dobrym planowaniem i organizacją pracy (o czym świadczyło systematyczne zrealizowanie kontroli tematycznych przydzielonych w harmonogramie).

W ocenie kwalifikacyjnej za okres od 2013 do 2015 r., sporządzonej w 2016 r., starszy inspektor pracy B. G. (posiadająca ogólny staż pracy – 32 lat, staż pracy w PIP – 23 lat, specjalizację w zakresie „Karta Nauczyciela i przepisy wykonawcze wydane na jej podstawie oraz prawo o szkolnictwie wyższym” – od 24 września 2015 r., wykształcenie: mgr prawa, zajmująca w okresie od 5 maja 2011 r. do 20 stycznia 2013 r. stanowisko p.o. (...), od 21 stycznia 2013 r. do 11 lutego 2013 r. stanowisko z-cy (...) ds. Prawno-Organizacyjnych) uzyskała oceny: jakość pracy – dobrze wykonuje zadania; odpowiedzialność wynikająca z zatrudnienia w służbie publicznej – wyróżnia się; przestrzeganie zasad współżycia społecznego – wyróżnia się. W ocenianym okresie inspektor odbyła szkolenia we W.. Otrzymała nadto podziękowania za udział w posiedzeniu K. Konkursu „Pracodawca Roku Regionu (...) 2012 r.” oraz nagrody okolicznościowe (...). Przeprowadzone przez nią kontrole skargowe przyniosły wiele wymiernych efektów.

U inspektora nie stwierdzono szczególnych uchybień. Za pierwsze i drugie półrocze 2014 r. inspektor otrzymała oceny „5”.

W ocenie kwalifikacyjnej za okres od 2013 do 2015 r., sporządzonej w 2016 r., starszy inspektor pracy F. T. (posiadający ogólny staż pracy – 19 lat, staż pracy w PIP – 17 lat, specjalizację w zakresie (...) komunalnej” – od 1 listopada 2014 r., wykształcenie: mgr inż. w zakresie ochrony wód) uzyskał oceny: jakość pracy – wyróżnia się; odpowiedzialność wynikająca z zatrudnienia w służbie publicznej – wyróżnia się; przestrzeganie zasad współżycia społecznego – dobrze wykonuje zadania. W ocenianym okresie inspektor odbył szkolenia we W.. Otrzymał także 3 nagrody okolicznościowe (...). Został wyznaczony na opiekuna koordynującego zajęcia praktyczne podinspektora pracy. W tym okresie inspektor wyróżniał się pod względem wyników w pracy i ocenianych dokumentacji, co świadczyło o bardzo dobrej organizacji czasu pracy i utrzymywaniu stałego bardzo dobrego poziomu. Prowadził szkolenia w ramach tematu (...), zajmował się też koordynacją tematów: (...), (...), (...), (...). Za pierwsze i drugie półrocze 2014 r. inspektor otrzymał oceny „6” z uwagi na ilość przeprowadzonych kontroli (60 w pierwszym półroczu, przy średniej w (...) wynoszącej 28), bardzo dobrą ocenę dokumentacji.

W ocenie kwalifikacyjnej za okres od 2013 do 2015 r., sporządzonej w 2016 r., starszy inspektor pracy L. Z. (posiadający ogólny staż pracy – 19 lat, staż pracy w PIP – 17 lat, wykształcenie: mgr inż. w zakresie rolnictwa) uzyskała oceny: jakość pracy – spełnia wymagania; odpowiedzialność wynikająca z zatrudnienia w służbie publicznej – dobrze wykonuje zadania; przestrzeganie zasad współżycia społecznego – wyróżnia się. W ocenianym okresie inspektor uczestniczył jedynie w szkoleniu podnoszącym kwalifikację, dotyczącym minimalnych i zasadniczych wymagań dla maszyn i urządzeń. Realizował zadania wynikające z harmonogramu kontroli tematycznych oraz przeprowadzał kontrole rutynowe, a także związane z badaniem skarg i wypadków przy pracy. Koordynował nadto realizację tematów z harmonogramu działań PIP (w zakresie przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest oraz zapewnienie bezpiecznych warunków pracy w zakładach nowo powstałych). Kontrola bieżąca dokumentacji wykazała, że w większości przypadków poziom planowania kontroli, jakości i efektów osiągniętych przez inspektora był dobry. Jedna ze skarg na działanie inspektora okazała się w części zasadna. Wydawane

decyzje dotyczące maszyn nie identyfikowały je w sposób jednoznaczny. Wskazano również, że istotną i konieczną do poprawy sprawą była umiejętność planowania zadań, by były adekwatne do jego umiejętności oraz wiedzy praktycznej i teoretycznej. Powinien także bardziej skoncentrować się na poszerzeniu wachlarza środków prawnych i w tym kierunku planować oraz realizować kontrole. Za pierwsze półrocze 2014 r. inspektor otrzymała oceny „5” z uwagi na wyraźne przekroczenie (jeśli chodzi o ilość kontroli) średniej okręgu. Podkreślono także dodatkową aktywność w postaci koordynacji i sporządzania sprawozdań z tematu 002, comiesięcznego opisywania wypadków na stronie internetowej.

W ocenie kwalifikacyjnej za okres od 2013 do 2015 r., sporządzonej w 2016 r., starszy inspektor pracy I. B. (posiadająca ogólny staż pracy – 15 lat, staż pracy w PIP – 14 lat, stanowisko Starszego Inspektora Pracy – od 1 września 2014 r., wykształcenie: mgr prawa) uzyskała oceny: jakość pracy – dobrze wykonuje zadania; odpowiedzialność wynikająca z zatrudnienia w służbie publicznej – wyróżnia się; przestrzeganie zasad współżycia społecznego – dobrze wykonuje zadania. W ocenianym okresie inspektor odbyła szkolenia we W.. Podejmowała kontrole obejmujące zagadnienia z zakresu stosunku pracy, czasu pracy, ochrony wynagrodzenia a pracę i innych świadczeń pieniężnych, urlopów wypoczynkowych.

U inspektora nie stwierdzono szczególnych uchybień. Za pierwsze i drugie półrocze 2014 r. inspektor – w zakresie jakości pracy w działalności kontrolno-nadzorczej – otrzymała oceny „4”. W pierwszej połowie 2014 r. z 18 dokumentacji z kontroli 15 oceniono na ocenę 4, 3 na ocenę 5. Nieliczne błędny dotyczyły postępowania wykroczeniowego, błędnego określenia terminu realizacji decyzji i niezastosowania środka prawnego w celu wyeliminowania uchybienia opisanego w protokole. Jako działalność dodatkową wskazano występowanie w charakterze oskarżyciela publicznego przed sądem oraz udzielanie – w razie konieczności – porad prawnych. W drugiej połowie 2014 r. z 18 dokumentacji z kontroli 10 oceniono na ocenę 4, 8 na ocenę 5. Błędy dotyczyły zastosowania zbyt ogólnie sformułowanych wniosków w wystąpieniu w jednej z kontroli. Podkreślono realizację tematu (...), oraz aktywność wykazywaną w pierwszym półroczu 2014 r.

W okresie od 2009 do 2014 r. powódka uczestniczyła w seminariach (w ośrodku we W.) dotyczących m.in. czasu pracy i wynagrodzenia, w tym czasu pracy kierowców, w podmiotach leczniczych, jednostkach samorządowych i służbie cywilnej; postępowania dowodowego przed sądem I instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym, powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy; równego traktowania w zatrudnieniu i mobbingu; elastycznych form zatrudniania, w tym telepracy.

W okresie od 2002 r. do 2012 r. B. B. (mająca ukończone studia podyplomowe w zakresie zarządzania gospodarką narodową) wzięła udział w 9 seminariach organizowanych w ośrodku we W.; ostatnie z nich miało miejsce w dniach od 2 do 3 lipca 2012 r.

W okresie od 2001 r. do 2015 r. B. G. (mająca ukończone studia podyplomowe z zakresu prawa pracy) wzięła udział w 34 seminariach organizowanych w Ośrodku we W.; ostatnie odbyło się w dniach od 26 do 27 stycznia 2015 r.

W okresie od 1997 do 2013 r. W. S. (mgr ekonomii) uczestniczył w 8 seminariach organizowanych w ośrodku we W.; ostatnie z nich miało miejsce w terminie od 18 do 20 listopada 2013 r. Brał nadto udział w kursach przeprowadzonych przez (...) (w 2000 r.).

W okresie od 1999 r. do 2015 r. E. G. (mająca ukończone studia podyplomowe z zakresu prawa podatkowego) wzięła udział w 22 seminariach i szkoleniach organizowanych w Ośrodku we W.; ostatnie odbyło się w dniach od 7 do 11 września 2015 r. Oprócz tego E. G. uczestniczyła w szkoleniach przeprowadzanych przez I., Centrum (...) w W. oraz Biuro (...) w Ł..

Powódka w okresie od IX do XII.2013 r. przeprowadziła 29 kontroli (obejmujące 129 problemów) i wydała 119 decyzji, wystawiła 5 mandatów na łączną kwotę 6300 zł, udzieliła 47 porad. W 2014 r. przeprowadziła 65 kontroli (obejmujących 354 problemów), wydała 352 decyzje, w tym 2 wstrzymujące eksploatację maszyn, skierowała 3 wnioski do sądu, wystawiła 10 mandatów na łączną kwotę 10200 zł, zastosowała 9 środków wychowawczych i udzieliła 3

upomnienia oraz 281 porad. W okresie od I do III.2015 r. powódka przeprowadziła 10 kontroli (obejmujących 38 problemów), wydała 64 decyzje, wystawiła 1 mandat na kwotę 1500 zł, zastosowała 4 środki wychowawcze i udzieliła 62 porady.

W okresie od IX.2013 r. do III.2015 r. powódka przeprowadzała kontrole dotyczące legalności zatrudnienia, skargowe (byłych pracowników, anonimowe), w zakresie realizacji środków prawnych, wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, wypadków przy pracy (w zakresie przestrzegania przepisów rozporządzenia), profilaktycznych badań lekarskich i szkolenia w dziedzinie BHP, agencji zatrudnienia, kontroli danych zawartych w druku ZUS IWA, czasu pracy, wypłaty wynagrodzenia zasadniczego, umów cywilnoprawnych, przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników. W okresie tym powódka wydawała decyzje nakazowe, kierowała wnioskami i poleceniami ustnymi. Wydawane przez nią decyzje dotyczyły m.in. niewłaściwego stanu technicznego pomieszczeń i urządzeń, brak właściwego zabezpieczenia miejsca pracy, braków w dokumentacji dotyczącej pracowników lub BHP, nieprawidłowości w zakresie prowadzonych prac (m.in. budowlanych) lub szkoleń dla pracowników albo badań lekarskich, niewypłacenia wynagrodzeń. Kierowane przez powódkę wnioski, wystąpienia oraz polecenia ustne odnosiły się z kolei do nieprawidłowości w zakresie szkoleń, badań, prowadzenia dokumentacji pracowniczej, wydawania świadectw pracy odpowiedniej treści, regulaminów pracy lub wynagrodzeń, naruszania przepisów dotyczących czasu pracy (w tym regulacji odnoszącej się do wyczerpania), wypłaty wynagrodzeń, ekwiwalentów za urlop lub innych świadczeń, zgłaszania do ubezpieczeń społecznych oraz udzielania urlopów wypoczynkowych.

B. B. w okresie od IX do XII.2013 r. przeprowadziła 19 kontroli (obejmujące 114 problemów) i wydała 14 decyzji, wystawiła 3 mandaty na łączną kwotę 3300 zł, zastosowała 6 środków wychowawczych, udzieliła 1 upomnienie i 65 porad. W 2014 r. przeprowadziła 28 kontroli (obejmujących 237 problemów), wydała 27 decyzje, skierowała 7 wniosków do sądu, wystawiła 6 mandatów na łączną kwotę 6200 zł, zastosowała 9 środków wychowawczych i udzieliła 43 porady. W okresie od I do III.2015 r. B. B. przeprowadziła 13 kontroli (obejmujących 105 problemów), wydała 16 decyzji (w tym jedną wstrzymującą pracę i jedną wstrzymującą eksploatację maszyn), skierowała 4 wnioski do sądu, wystawiła 2 mandaty na kwotę 2800 zł, zastosowała 9 środków wychowawczych i udzieliła 1 upomnienie oraz 53 porad. W tym okresie zakres przedmiotowy kontroli B. B., a także rodzaj i przedmiot wydawanych decyzji, wniosków, wystąpień i poleceń ustnych był zbliżony do kontroli i środków prawnych stosowanych przez M. G..

W 2014 r. I. B. przeprowadziła 70 kontroli (obejmujących 315 problemów), wydała 65 decyzji (w tym 2 wstrzymujące pracę, jedną wstrzymującą eksploatację maszyny i jedną w zakresie wykonania badań i pomiarów), skierowała 3 wnioski do sądu, nałożyła 15 mandatów na łączną kwotę 17 200 zł, a także zastosowała 8 środków wychowawczych oraz udzieliła 543 porad. W okresie od I do III.2015 r. przeprowadziła 14 kontroli, wydała 4 decyzje, nałożyła 3 mandaty na kwotę 3500 zł i zastosowała 1 środek wychowawczy oraz udzieliła 100 porad. Zakres przedmiotowy kontroli I. B. (symbol 155) był tożsamy z kontrolami przeprowadzanymi przez powódkę.

W okresie od IX.2013 r. do III.2015 r. także starsi inspektorzy pracy o wykształceniu technicznym, m.in. L. Z. (symbol 132) i R. W. (symbol 121), oprócz kontroli dotyczących wypadków przy pracy i kwestii związanych z BHP (m.in. kontroli prac budowlanych), przeprowadzali kontrole związane z legalnością zatrudnienia, kontrolą danych zawartych w druku ZUS IWA, wypłaty wynagrodzeń zasadniczych, w zakresie złożonych skarg, realizacji środków prawnych, wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Stan faktyczny ustalono na podstawie okoliczności bezspornej, dokumentów, których autentyczności i zgodności z prawdą nie podważała żadna ze stron, a zeznań świadków

A. D., T. B., D. K., B. Ł., E. P., D. M.-N., A. S., Z. T., K. C., M. K., G. Ł., M. H., K. K., B. G., D. D., A. K., G. M., M. P., E. G., B. B., W. S. oraz powódki M. G..

Znamienitą większość okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu potwierdziły dokumenty przedłożone przez obie strony. W oparciu o nie ustalono przebieg zatrudnienia powódki w pozwanej, w tym okresy wykonywania przez powódkę pracy na poszczególnych stanowiskach, a tym samym – terminy jej awansowania

ze stopnia młodszego inspektora, poprzez stanowisko inspektora, na stanowisko starszego inspektora pracy. Na ich podstawie Sąd mógł również określić jak powódkę oceniali jej przełożeni, w szczególności osoby piastujące stanowisko (...) (lub pełniący takie obowiązki) w poszczególnych okresach pracy powódki. Z dokumentów (zestawień obejmujących realizację poszczególnych zadań) wynikał nadto zakres i efekty pracy powódki, tj. liczba przeprowadzonych kontroli, ich przedmiot, ilość oraz rodzaj wydanych decyzji oraz zastosowanych środków prawnych (m.in. środków wychowawczych, mandatów, wniosków do sądu, czy też porad). Dokumenty te pozwalały zarazem nie tylko na ocenę charakteru i skutków działalności kontrolno-nadzorczej powódki, ale także na porównanie jej pracy z aktywnością pozostałych starszych inspektorów pracy zatrudnionych w pozwanej, w tym również osób realizujących swoje zadania w ramach innych Sekcji niż (...).

Zdaniem Sądu, dokumentację tę uznać trzeba za wiarygodne i rzetelne źródło szczegółowych informacji. Trudno bowiem zakładać, aby w przedłożonych dokumentach podających dane statystyczne wkraść się błąd lub doszło do celowego przeinaczenia zawartych w nich informacji. Obie strony przedłożyły szereg różnych zestawień, zarówno o zbiorczym (odnoszących się do ogółu pracowników), jak też indywidualnym charakterze. Dane w nich ujęte, odnoszące się do określonych aspektów pracy powódki i innych inspektorów pracy, są identyczne; z różnych bowiem wykazów i zestawień wynikają takie same efekty pracy powódki (pozostałych osób) w określonych miesiącach lub latach spornego okresu, co świadczy o ich prawdziwości.

Nie można także zgłaszać zastrzeżeń do sporządzanych na przestrzeni kilku lat pracy opinii oraz ocen pracy powódki (zawartych m.in. we wnioskach awansowych), podpisywanych komisyjnie lub przez osoby pełniące w danym momencie funkcję (...). Skoro zatem określone osoby w taki właśnie sposób postrzegały jakość pracy powódki, jej umiejętności, zaangażowanie oraz inne walory jej pracy, zapewne powódka zasługiwała na tak wysokie oceny. Należy bowiem zauważyć – odnosząc się do arkuszy ocen (za okres od 2013 do 2015 r.) lub ocen półrocznych (za 2014 r.) innych osób – że zdarzały się w takich opiniach wypowiedzi o charakterze krytycznym, powołującym się na określone mankamenty pracy danego inspektora. Zapewne osoby oceniające dążyły zatem do przedstawienia wnikliwej, rzetelnej i jak najbardziej obiektywnej oceny tej osoby, bez kierowania się subiektywnymi odczuciami i nastawieniem do inspektora. Jeżeli więc powódka przez kilka lat, przez różne osoby ((...) K. A., p.o. (...) B. G., a nawet (...). P. oraz komisję złożoną z jej zastępców: E. P., D. K., kierownika sekcji A. D.), była uważana za inspektora skrupulatnego, dociekliwego, dobrze zorganizowanego i swobodnie poruszającego się w materii prawa pracy, zasługującego na oceny wyróżniające lub bardzo dobre, zapewne była to ocena sprawiedliwa, adekwatna do poziomu pracy powódki i bynajmniej nieprzesadzona.

Zdaniem Sądu, nie można obecnie – jak starała się wykazywać to pozwana lub niektórzy z zawnioskowanych przez nią świadków (A. D., M. P.) – wykazywać, że powódka została oceniona w sposób niewłaściwy, niejako „na wyrost”, i że praca jej, wbrew twierdzeniom zawartym w tak wielu pisemnych opiniach, charakteryzowała się znaczną niesamodzielnością, obfitowała w liczne błędy i niedociągnięcia, a także wymagała pewnej korekty ze strony innych osób, czy też krytyki (z uwagi np. na zjawisko „rozdrabniania” decyzji, skupiania się podczas kontroli na rzeczach nieistotnych, przywiązywania zbyt dużej wagi do statystyk itp.). Taka próba negowania rzetelności tych opinii, i to przez osoby, które same potwierdziły ich miarodajność własnym podpisem, wydaje się niepoważna. Trzeba by bowiem wówczas założyć, że przyjęty w pozwanej system oceniania miał w istocie pozorny charakter, jak też że osoby, którym powierzono obowiązek przeprowadzenia takiej oceny (zajmującej w strukturach (...) ważne, odpowiedzialne stanowiska) podeszły do tej powinności w sposób nieuczciwy, lekceważący, nieudolny lub niepoważny. W ten zatem sposób pozwana sama dyskredytowała osoby piastujące w Inspektoracie kluczowe funkcje, a świadkowie którzy zaprzeczali rzetelności własnych opinii w istocie się kompromitowali.

Należy jednocześnie zwrócić uwagę, że o ile pisemne opinie na temat powódki (odwołujące się m.in. do konkretnych przykładów jej pracy) powstawały w okresie, gdy powódka nie nastroczała pracodawcy żadnych problemów, tak negatywna ocena jej pracy była sformułowana wtedy, gdy między stronami istniał już poważny konflikt i toczyło się postępowanie sądowe. Wypowiedzi dezawuuujące jakość pracy powódki stanowiły zatem

– w ocenie Sądu – jedynie próbę uzyskania korzystnego dla siebie wyniku procesu. Przyznanie przecież, że wspomniane pisemne opinie odzwierciedlały rzeczywisty stan rzeczy, nie tylko kolidowałoby z przyjętą przez pozwaną

strategią procesową (polegającą m.in. na zaniżeniu znaczenia działalności (...), czy też efektów pracy powódki), ale także wskazywałyby na – przynajmniej częściową – zasadność formułowanych przez powódkę pretensji i wywodzonych z nich roszczeń.

Również oceny za poszczególne miesiące 2014 r. oraz oceny półroczne wskazywały na to, że powódka dobrze i skutecznie wykonywała powierzono jej pracę. W tym bowiem okresie otrzymywała zazwyczaj noty „5” lub „4”, co oscyloowało między oceną „spełnia wymagania” oraz „dobrze wykonuje zadania”. Nie powinno się jednocześnie twierdzić, że każda ocena inspektora miała charakter subiektywny, i że – skoro poszczególnych inspektorów oceniali różni przełożeni – nie można na tej podstawie porównywać jakości pracy inspektorów (zwłaszcza z różnych sekcji). Trzeba bowiem zauważyć, że w celu wyeliminowania takiej dowolności lub arbitralności ocen w pozwanej, skodyfikowano zasady i tryb ich dokonywania, przewidując m.in. szczegółowe i wieloaspektowe kryteria oceniania (zob. § 2 i 3 zarządzenia nr 25/13 (...) z 20.12.2013 r. – k. 875 i n. akt); wprowadzie akt ten dotyczył ocen półrocznych, ale z pewnością mógł zawierać pewne wskazówki dla ocen comiesięcznych. Nie można więc twierdzić, skoro wszystkich oceniano na podstawie tego samego zbioru wytycznych, że każdy z przełożonych oceniał inne aspekty pracy podległych mu inspektorów, opierał się na innych przesłankach takiej oceny itp. Należy tym samym oceny te uznać za miarodajne i dokładne narzędzie szacowania jakości, efektów, rzetelności, dokładności i innych cech pracy poszczególnych inspektorów.

Zdaniem Sądu, tak dobrej oceny pracy powódki (jaka wynikała z wzmiankowanych opinii pisemnych, m.in. z opinii z lutego 2015 r.) nie podważa fakt obniżenia się not jakie powódka otrzymywała za poszczególne miesiące 2015 r. Abstrahując od faktu, że już wtedy narastał konflikt między powódką i jej przełożonymi (co mogło przecież wpływać na to jak postrzegali oni pracę powódki), trzeba zauważyć, że dwie kontrole powódki z marca 2015 r. (ocenione na poziomie „3”) nie zostały poddane żadnej analizie ze strony przełożonego. Wskazał on bowiem jedynie w obu przypadkach (powielając swoje uwagi), że „W zakresie planowania zadań i organizacji pracy spełniono wymagania, podejmując kontrolę w zakresie sprawdzenia poprzednio wydanych środków prawnych po ostatniej kontroli. Tym samym uwzględniono zadania wynikające z harmonogramu oraz bieżących potrzeb urzędu. Dobór zakładu nie wymagał wiedzy specjalistycznej. W zakresie jakości sporządzonej dokumentacji protokół spełnia wymagania wytycznych (...) (k. 873v akt). Można by zatem w oparciu o tak enigmatyczny i lakoniczny zapis zadać sobie pytanie dlaczego kontrole te oceniono na poziomie „3”, a nie „4” lub „5”.

Zeznania świadków oraz powódki Sąd uznał za wiarygodne z racji ich spójności, logiczności, wzajemnej zgodności oraz niesprzeczności (co do zasady) z pozostałym materiałem dowodowym, za wyjątkiem tych twierdzeń niektórych świadków, które – wbrew brzmieniu omawianych wcześniej dokumentów – zmierzały do zdyskredytowania M. G. oraz przedstawienia jej jako słabego i niesamodzielnego pracownika. Świadcowie w zbieżny sposób opisali charakter i zakres przedmiotowy działalności Sekcji Legalności Zatrudnienia oraz innych Sekcji, specyfikę i przebieg przeprowadzanych kontroli, przyjęte zasady rozdzielania zadań między poszczególnych inspektorów w tym przydzielania skarg, pewną wymiennosc ich pracy (tj. podejmowanie przez osoby spoza (...) kontroli legalności zatrudnienia, oraz kontrolowania przez inspektorów (...) również innych aspektów prawa pracy). Opisywali także własną aktywnosc kontrolerską, jak też omawiali niektóre rodzaje przeprowadzanych przez siebie kontroli (aby unaocnić stopień złożoności ich pracy oraz trudności napotykanne w działalności kontrolno-nadzorczej). Nie ma podstaw do negowania prawdziwości twierdzeń tych osób, które – zasadniczo – starały się w rzetelny, uczciwy i obiektywny sposób opisać warunki swojej pracy (i pracy innych inspektorów pozwanej).

Sąd uznał natomiast za wyłącznie subiektywne opinie niektórych świadków co do gradacji stopnia trudności poszczególnych kontroli, czy też omawianej – przez ten właśnie pryzmat – działalności poszczególnych Sekcji pozwanej. Należy w tym względzie zgodzić się z wypowiedziami części świadków, że wprowadzie trudno porównywać aktywnosc poszczególnych Sekcji, z uwagi na pewne ich odrębności, zauważalne zwłaszcza między sekcjami prawnymi oraz nadzoru technicznego, czy też kontrolami prowadzonymi przez tzw. prawników (zagadnienia prawne) lub techników (kwestie związane z BHP), jednak trzeba zarazem pamiętać o tym, że wszyscy inspektorzy mają tożsame obowiązki, instrumenty prawne i zakres odpowiedzialności (wynikający m.in. z przepisów dotyczących PIP), w tym winni reagować podczas kontroli na stwierdzone uchybienia w działalności pracodawcy (niezależnie od tego

czy dotycząc one kwestii legalności zatrudnienia, innych zagadnień prawnych albo bezpiecznych i higienicznych warunków pracy). W ocenie Sądu takie właśnie twierdzenia poszczególnych świadków oddawały w najpełniejszym stopniu złożony charakter działalności inspektorów pracy, zarówno z uwzględnieniem przynależności do określonych Sekcji, jak też niezależnie od tego.

Zgodnie z przepisem art. 18^{3a} § 1 kp 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 związkowa, 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. Jak podkreślono w doktrynie przepis ten – statuując zasadę równego traktowania – wymienia jedynie przykładowo pewne cechy i okoliczności występujące po stronie pracownika, które nie mogą stanowić kryterium różnicowania ich uprawnień i sposobu traktowania (zob. U. Jackowiak w: Kodeks Pracy z komentarzem, pod red. M. Piankowskiego, J. Steliny i in., LEX 2004, uwagi do art. 18^{3a}; J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2013, teza 2 do art. 18^{3a}; E. Manowska w: Komentarz do kodeksu pracy, K. Jaśkowski, E. Manowska, LEX 2016, teza 3.1. do art. 18^{3a}).

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza zarazem niedyskryminowanie

w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 kp (art. 18^{3a} § 2 kp), przy czym przez dyskryminację bezpośrednią rozumie się sytuację, w której pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych we wzmiankowanym przepisie był, jest lub mógł być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} § 3 kp). Z kolei, stosownie do art. 18^{3a} § 4 kp 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.

Za przejawy dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} § 2 kp uważa się także: 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania

w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady; 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie) (art. 18^{3a} § 5 kp). Natomiast, dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne) (art. 18^{3a} § 6 kp).

W judykaturze wyrażony został pogląd co do potrzeby uznania dyskryminacji za kwalifikowaną postać nierównego traktowania. Zwrócono zatem 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 przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska.

Wynika stąd jednocześnie, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji, nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może więc dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co równocześnie oznacza, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuwzględniane za dyskryminujące (tak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 1212057, wyroku z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811, czy też w wyroku z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, OSNAP 2012/7-8/86).

Nie trzeba natomiast nierównego traktowania noszącego znamiona dyskryminacji łączyć tylko z przyczynami wyraźnie wskazanymi w przepisie art. 18^{3a} § 1 kp. Wprawdzie pozostałe paragrafy tego artykułu nawiązują do przyczyn wymienionych w § 1, ale katalog wyszczególnionych w tym przepisie przyczyn nie ma charakteru numerus clausus, lecz stanowi przykładowe wyliczenie przyczyn, które mogą stać się pewną podstawą (kryterium) dyskryminacji. Trzeba w tym miejscu wyjaśnić, że przepis ten ze względu na swoją konstrukcję i treść (zamieszczenie w nim nie zamkniętego katalogu przyczyn oraz przykłady takich przyczyn) pozostaje ściśle skorelowany z innym przepisem kodeksu pracy (art. 11³ kp), statuującym jedną z podstawowych zasad prawa pracy, zasadę niedyskryminacji

w zatrudnieniu. Stosownie do przepisu art. 11³ kp jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym wymiarze lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Porównanie obu tych przepisów, a zwłaszcza kategorii wymienionych przyczyn oraz wyraźnego podkreślenia w obu przepisach otwartości, niekompletności katalogu przesłanek (użycie wyrażenia „w szczególności”), wskazuje na to, że przepisy te należy traktować jako ściśle ze sobą powiązanie i odnoszące się do tego samego złożonego zjawiska. Oba te przepisy w nieco inny sposób odnoszą się do danej problematyki, lecz zakresy przedmiotowe tych przepisów oraz skutki z nich wypływające są tożsame: należy pracownika traktować

w zatrudnieniu w sposób równy, zaś jakiegokolwiek nierówne traktowanie stanowi przejaw dyskryminacji (chyba, że – co zaznaczono wcześniej – ma obiektywnie usprawiedliwione podłoże). Zależność między tymi przepisami wynika także bezpośrednio z treści przepisu art. 18^{3a} § 2 kp, gdzie równe traktowanie utożsamia się z niedyskryminowaniem pracownika w jakiegokolwiek sposób.

Mając na względzie omawianą regulację trzeba tym samym stwierdzić, że dyskryminacja (nierówne traktowanie) może mieć miejsce także z innych względów niż bezpośrednio wskazane w obu wzmiankowanych przepisach, czyli nie tylko w oparciu

o kryterium płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, rodzaju zawartej umowy oraz wymiaru czasu pracy w niej uzgodnionej. Za niedozwolone kryteria nierównego traktowania (niewymienione w omawianych przepisach) przyjmuje się zatem okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami, jak też przynależności osobiste pracownika nie związane z wykonywaną pracą np. światopogląd, czy też wygląd (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNAP 2013/17-18/202, z dnia 8 maja 2012 r., I PK 169/11, Legalis nr 526697, z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNAP 2008/21-22/311 i z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNAP 2008 /23/24/347; zob. także E. Manowska w: Komentarz..., teza 3.1.; M. Tomaszewska, Komentarz do kodeksu pracy, LEX 2012, teza 6 do art. art. 18^{3a}).

Za taką przyczynę dyskryminacji uznano w piśmiennictwie także przejście zakładu pracy na innego pracodawcę i związane z tym przejście przez niego pewnej grupy pracowników. Nierówne traktowanie tych osób może objawiać

się m.in. w ograniczeniu im dostępu do szkoleń (w stosunku do pracowników zatrudnionych w drodze „zwykłej” rekrutacji), czy też w pewnej dysproporcji płacowej. Taka dywersyfikacja warunków zatrudnienia będzie nosiła znamię dyskryminacji wówczas, gdy jedyną cechą różnicującą sytuację pracowników przejętych oraz pozostałych pracowników będzie stanowił sposób ich zatrudnienia (a więc status pracowników przejętych). Sytuacji takiej nie można wykluczyć,

a nawet wydaje się ona wielce prawdopodobna, zważywszy na element przymusu w zatrudnieniu danych osób przez pracodawcę (przejętych ex lege, nawet wbrew jego woli), co może go nastawić negatywnie do pozyskanych w ten sposób pracowników (zob. A. Górnicz-Mulcahy, Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę a zasada równego traktowania w zakresie wynagradzania w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, MoPR 2016/9, s. 464 i n.)

Nie każde jednak nierówne traktowanie nawet przy tak szerokim (i zarazem nieoznaczonym) ujmowaniu pojęcia dyskryminacji musi nosić jej znamiona. Granicy dla nierównego traktowania będącego dyskryminacją oraz nie stanowiącego dyskryminacji trzeba poszukiwać w przyczynach odmiennego traktowania danego pracownika. Jeżeli pracodawca może wykazać, że istniały uzasadnione – pozbawione znamienia arbitralności, dowolności, niesłuszności – względy dla wprowadzenia takiej dyferencjacji praw lub obowiązków, można wówczas takie nierówne traktowanie uznać za dopuszczalne.

Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 kp, 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^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, 2) niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe; chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Z brzmienia przytoczonego przepisu wynika zatem, że zarzut dyskryminowania pracowników pracodawca może oddalić, wykazując, że przy podejmowaniu określonych decyzji kierował się obiektywnymi i uzasadnionymi względami, a więc że zastosowane przez niego postanowienie, kryterium lub działanie nie jest prawnie zakazane, zaś cel różnicowania pracowników i osób ubiegających się o pracę oparty jest na akceptowanych przez prawo kryteriach (zob. Komentarz do kodeksu pracy, pod red. K. W. Barana, LEX 2016, teza 2 do art. 18^{3b}).

W przepisie art. 18^{3b} § 2 kp wskazano jednocześnie przykłady sytuacji, w których – mimo różnic w warunkach zatrudnienia – nie można mówić o jakiegokolwiek formie dyskryminacji. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają zatem działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na: 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi; 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1; 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność; 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

Wymienione przykładowo okoliczności uważa się za swoiste kontratypany naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks..., teza 2 do art. 18^{3b}). Różnicowanie warunków zatrudnienia w oparciu o miernik stażu pracy uważa się zarazem – co do zasady – za właściwe dla osiągnięcia słusznego celu, jakim jest nagradzanie zdobytego doświadczenia, umożliwiającego pracownikowi lepsze wykonywanie obowiązków. W ten zatem sposób nie tylko nagradza się pracowników zatrudnionych dłużej u danego pracodawcy, lecz również promuje

osoby lepiej pracujące, skoro dłuższy staż pracy, powiązany zazwyczaj z doświadczeniem, przekłada się z reguły na wyższy poziom wykonywanych obowiązków. Pracodawca nie musi przy tym szczególnie wykazywać, że odwołanie do tego kryterium jest właściwe dla osiągnięcia wspomnianego celu, chyba że pracownik przedstawi informacje mogące rodzić poważne wątpliwości w tym względzie.

Staż pracy może bowiem usprawiedliwiać różnicowanie innych niż dodatek stażowy składników wynagrodzenia za pracę pracowników wykonujących tę samą lub jednakową pracę tylko wtedy, gdy praktyka i większe doświadczenie zawodowe zdobyte podczas dłuższego stażu pracy na porównywanym stanowisku pracy obiektywnie usprawiedliwiają wyższe wynagradzanie pracowników z tytułu wyższych kwalifikacji, przydatności, sprawności zawodowej lub jakości świadczonej pracy, wynikających z dłuższego stażu zatrudnienia na tym samym stanowisku pracy. Nie można zatem wykluczyć, że w pewnych sytuacjach odwołanie się przez pracodawcę do tego kryterium wymagać będzie szczegółowego uzasadnienia, zwłaszcza wtedy gdy w świetle powoływanych przez pracownika okoliczności osiągnięcie przez pracodawcę celu – dla którego zastosował ów miernik – wyda się wątpliwe (zob. wyroki TS z dnia 3 października 2006 r. C-17/05 B. F. Cadman przeciwko Health & Safety Executive, MoPR 2006/11, s. 619, z dnia 17 października 1989 r., C-109/88 Danfoss, www.eur-lex.europa.eu, i z dnia 10 marca 2005 r., C-196/02, Vasiliki Nikoloudi przeciwko Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, teza 55, Legalis nr 155893 i powołane tam orzecznictwo TS; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2016 r., II PK 17/15, Legalis nr 1442673, z dnia 23 maja 2012 r., I PK 206/11, Legalis nr 537175, z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 197/11, Legalis nr 526718, z dnia 28 kwietnia 2010 r., II PK 324/09, Legalis nr 387674, z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNAP 2008/7-8/98. Por. także Kodeks pracy. Komentarz, pod red. K. W. Barana, LEX 2016, teza 5 do art. 18^{3b}; M. Wujczyk, Zakaz dyskryminacji w prawie pracy. Rozważania porównawcze de lege lata i de lege ferenda na gruncie polskich i brytyjskich przepisów antydyskryminacyjnych, Legalis 2016, rozdz. 8.2.13.; K. Walczak, Staż pracy jako podstawa różnicowania wynagrodzenia pracowników – teoria i praktyka, MoPR 2014/3, s. 121).

Ustawodawca z całego spectrum warunków pracy i płacy podlegających ochronie przed naruszeniem zasady równego traktowania wyróżnił wynagrodzenie za pracę. Temu elementowi treści stosunku pracy poświęcił bowiem w rozdziale IIa osobny przepis, w którym wyraźnie uregulował to, w jaki sposób w zakresie uprawnień płacowych pracownika winno się przestrzegać zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z przepisem art. 18^{3c} § 1 kp pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. 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 (art. 18^{3c} § 2 kp). Za pracę o jednakowej wartości uznano zarazem 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 (art. 18^{3c} § 3 kp).

Określenie to odnosi się nie do prac tego samego rodzaju, z identycznym, tożsamym zakresem zadań (te bowiem prace mieszczą się w pojęciu jednakowej pracy), lecz do prac o różnych zakresach zadań, między którymi z uwagi na zbliżone wymagania co do kwalifikacji (potwierdzonych dokumentami lub praktyką i doświadczeniem zawodowych) oraz podobne fizyczne (wysiłek) i psychiczne (odpowiedzialność) obciążenie organizmu ludzkiego można postawić swoisty znak równości (zob. U. Jackowiak w: Kodeks..., uwagi do art. 18^{3c}). Są to zatem prace porównywalne ze względu na kwalifikacje zawodowe – teoretyczne i praktyczne oraz doświadczenie zawodowe, wyrażone chociażby stażem pracy w określonym zawodzie albo przy wykonywaniu określonej pracy, a także porównywalne ze względu na odpowiedzialność i wysiłek fizyczny (tak J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks..., teza 4 do 18^{3c})

Jak podkreślono wyżej, prace na tym samym stanowisku (z identycznym zakresem zadań) trzeba oceniać – przy ustaleniu przestrzegania zasady równości w zatrudnieniu – przez pryzmat jednakowości pracy. Pojęcie jednakowej pracy winno się rozumieć dwojako tj. jako pracę jednakową pod względem formalnym (a więc pracę jednakową z uwagi na jej identyczny lub zbliżony rodzaj oraz wymagającą tożsamych kwalifikacji) oraz pracę jednakową pod względem materialnym (pracę wykonywaną w sposób podobnie staranny, fachowy, wydajny, tożsamy pod względem jej jakości

i ilości) (por. U. Jackowiak w: Kodeks..., uwagi do art. 18^{3c}; wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 112/12, MoPR 2013/4, str. 197). O niezachowaniu zasady równości w wynagradzaniu można zatem mówić dopiero wówczas, gdy praca świadczona przez pracownika nie tylko jest jednakowa pod względem formalnych (w stosunku do pracy wykonywanej przez lepiej wynagradzanych pracowników), ale także charakteryzuje się jednakowością pod względem materialnym. Sam kodeks pracy nakazuje bowiem ustalać wielkość wynagrodzenia tak by prócz rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu odpowiadała jeszcze ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 § 1 kp).

Należy jednocześnie podkreślić, że o dyskryminacji w wynagradzaniu można mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości. Drobne różnice w wynagrodzeniu co do zasady nie stanowią bowiem różnicowania dyskryminującego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10, OSNAP 2012/11-12/133, z dnia 23 maja 2012 r., I KP 206/11, Legalis nr 537175, z dnia 9 maja 2014 r., I PK 276/13, Legalis nr 1048680). Trzeba także zaznaczyć, że omawiane przepisy (podobnie jak analogiczne regulacje prawa wspólnotowego) nie zawierają normy, z której wynikałoby, że wszyscy pracownicy zatrudnieni na tych samych stanowiskach mają być równo traktowani w zakresie wynagrodzenia za pracę. Przepisy te określają jedynie kryteria, które nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny zróżnicowania uprawnień pracowniczych. Wynika z tego zatem, że uzasadniony byłby zarzut dyskryminacji jedynie w przypadku wykonywania pracy jednakowej lub jednakowej wartości przy niższym poziomie wynagrodzenia z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 kp (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2012 r., I PK 82/12, Legalis nr 612821, z dnia 2 lipca 2012 r., I PK 48/12, Legalis nr 538275). Dopuszczyć tym samym trzeba odmienne potraktowanie pracowników w zakresie ich wynagradzania, gdy wynika to z uzasadnionych potrzeb usprawiedliwiających taką dyferencjację (tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 9 maja 2014 r., I PK 276/13, Legalis nr 1048680 i z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, MoPR 2014/10, str. 506).

Dokonując oceny zgłoszonego przez powódkę żądania zapłaty odszkodowania należy przede wszystkim podkreślić, że praca powódki na stanowisku starszego inspektora pracy stanowiła z pewnością pracę jednakową pod względem formalnym w stosunku do pracy wykonywanej przez osoby zajmujące tożsame stanowiska, nawet jeżeli przynależały do innych sekcji; mogły się one zatem różnić wyłącznie pod względem materialnym (tj. pod względem staranności, wydajności, ilości itp.). Wskazuje na to wiele przesłanek. Powódka zajmowała identyczne stanowisko jak pozostali starsi inspektorzy pracy, przy czym nazwa tego stanowiska wynikała bezpośrednio z art. 38 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. w Dz. U. z 2017 r. poz. 786 – zwanej dalej „ustawą”).

Również sposób dochodzenia do stanowiska starszego inspektora pracy był taki sam jak w przypadku innych inspektorów. Powódka musiała legitymować się wyższym wykształceniem magisterskim, a także odbyć roczną aplikację inspektorską zakończoną zdaniem egzaminem państwowym (art. 39 pkt 4 ustawy). Aplikacja ta miała zarazem identyczny przebieg dla wszystkich kandydatów na inspektorów, niezależnie od późniejszej przynależności do określonych Sekcji (k. 240 do 259 akt). Następnie powódka – dochodząc do stanowiska starszego inspektora pracy – podlegała takiej samej procedurze awansowej jak w przypadku pozostałych inspektorów zatrudnionych w PIP, przy czym hierarchia stanowisk także wynikała z przepisów ustawy (art. 38 ust. 2).

M. G. posiadała jednocześnie identyczny status prawny jak pozostali starsi inspektorzy pracy. Podlegała zarówno art. 10 ustawy (określającemu zadania PIP), jak też art. 11 ustawy, przyznającemu inspektorom pracy odpowiednie uprawnienia w razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub dotyczących legalności zatrudnienia. Powódka miała przy tym pozycję organu administracyjnego (art. 17 pkt 3 ustawy), do postępowania przed którym stosowano przepisy kpa (art. 12 ustawy). Przeprowadzała postępowanie kontrolne według reguł obowiązujących wszystkich inspektorów pracy (art. 21 do 31 ustawy), korzystając podczas takich kontroli z tych samych uprawnień (art. 23 ustawy) oraz środków prawnych (art. 33 do 37a ustawy), a także podlegając identycznym obowiązkom w zakresie prowadzenia czynności kontrolnych (art. 44 ustawy). Powódka podlegała nadto reżimowi odpowiedzialności służbowej przewidzianemu dla wszystkich inspektorów pracy. Mogła zatem zostać zawieszona w pełnieniu

obowiązków służbowych (art. 61 do 62 ustawy), a nawet zwolniona z pracy z tożsamych przyczyn jak inni inspektorzy (art. 62, art. 64 do 65 ustawy). Mogła także ponieść odpowiedzialność porządkową lub dyscyplinarną, na zasadach przewidzianych w art. 71 do 92 ustawy.

Identyczny status prawno-pracowniczy powódki przekładał się na zbliżony sposób realizowania przez nią powierzonych stanowisk, a także na podobne traktowanie powódki przez przełożonych (w szczególności w zakresie oceny poszczególnych aspektów jej pracy).

Z omówionych wcześniej statystyk oraz ocen i opinii dotyczących pracy powódki wynikało, że powódka prowadziła kontrole w takich samych obszarach prawa pracy jak pozostali inspektorzy, również z Sekcji innych niż (...). Powódka nie tylko więc zajmowała się kontrolowaniem legalności zatrudnienia (co zresztą robili także inspektorzy z innych Sekcji), ale także badała prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie m.in. czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, przestrzegania norm i zasad BHP, a nawet analizowała wypadki przy pracy. Z tego też względu powódka uczestniczyła w tych samych szkoleniach, w których brali udział inspektorzy z innych Sekcji (np. dotyczącego czasu pracy i wynagrodzenia, w tym czasu pracy kierowców, w podmiotach leczniczych, jednostkach samorządowych i służbie cywilnej, równego traktowania w zatrudnieniu i mobbingu, czy też elastycznych form zatrudniania, w tym telepracy), podobnie jak inspektorzy z innych Sekcji (niż (...)) uczestniczyli w szkoleniach poświęconych problematyce legalności zatrudnienia.

Kontrole danego tematu przebiegały zarazem według tego samego szablonu (tzw. ankiet tematycznych), jednolitego dla wszystkich inspektorów. Świadczy o tym m.in. zbliżony rozkład treści w protokołach z kontroli przeprowadzanych przez powódkę jak też inspektorów z innych Sekcji. Można zatem stwierdzić, że powódka wykonywała czynności kontrolne w porównywalny zakresie (także pod względem przedmiotu kontroli) jak np. inspektorzy B. B. lub I. B.. Przynależność do określonej Sekcji (których nota bene nie przewidziano w przepisach ustawy) nie stanowiła tym samym okoliczności aż tak znacznie różnicującej pracę poszczególnych starszych inspektorów pracy, wykluczającej jednakowość tej pracy (przynajmniej pod względem formalnym).

Jednakowość pracy wszystkich inspektorów (w jej ujęciu formalnym) potwierdzona została przez przyjęte w stosunku do nich identyczne zasady przeprowadzania okresowych ocen kwalifikacyjnych (zgodnie z art. 49 ustawy), jak również ocen półrocznych oraz miesięcznych. Ocen tych dokonywano na podstawie zunifikowanych reguł (k. 875 i n. akt), badając te same aspekty pracy poszczególnych inspektorów. Do sporządzania takich ocen wykorzystywano te same formularze. Co więcej, trzyletnie oceny kwalifikacyjne przeprowadzał ten sam zespół oceniający, złożony z przedstawicieli Okręgowego Inspektoratu Pracy w B., stosujących wobec wszystkich inspektorów (niezależnie od przynależności do określonej Sekcji) identyczną metodologię oceniania, m.in. używając takiej samej skali ocen, uwzględniając przy wymierzaniu poszczególnych ocen takie same parametry pracy inspektora (tj. udział w szkoleniach, nagrody lub pochwały, skargi na inspektora, relacje ze współpracownikami, terminowość przebiegu i zakończenia kontroli itp.). Podobnie, przy wystawianiu ocen półrocznych lub miesięcznych poszczególni przełożeni inspektorów również zachowali ogólne standardy w zakresie dokonywania takich ocen, o czym świadczy znaczne podobieństwo treści arkuszy tych ocen, niezależnie od tego którego z inspektorów (z jakiej Sekcji) dotyczyły.

Jednolitość formalna pracy starszych inspektorów pracy (w tym powódki) oznacza, że w przypadku jednakowości tej pracy pod względem materialnym winna ona zostać wynagrodzona na takim samym poziomie. W tym ujęciu pracę M. G. trzeba szacować na dość wysokim poziomie. Jak wcześniej podkreślono, świadczą o tym opinie i oceny opisowe, w których następujący po sobie przełożeni, przez okres kilku lat (od 2010 do 2015 r.), przedstawiali powódkę jako pracownika wyróżniającego się lub dobrze wykonującego zadania. Nie było to zatem zapatrywanie odosobnione i zapewne znajdowało swoje potwierdzenie w wynikach pracy powódki, w jej podejściu do realizowanych zadań, stosunku do współpracowników, czy też podmiotów kontrolujących lub inicjujących kontrolę itp.

Takiego podejścia do osoby powódki nie zmieniają z pewnością pewne jednostkowe incydenty, np. skarga dotycząca kontroli w A.-Jar, przez pryzmat których trudno oceniać jakość pracy pracownika; takiej należy bowiem dokonywać w oparciu o szersze spectrum przeprowadzonych kontroli, które – co do zasady – uważano za zasługujące na noty „5” lub „4”. Również perturbacji związane z koordynacją tematu 201 (wskazywane przez pozwaną

i niektórych jej świadków) nie powinny rzutować na ocenę czynności nadzorczo-kontrolnych powódki, polegających przecież na zupełnie czymś innym niż działania o charakterze sprawozdawczym.

Sama szybkość awansowania powódki stanowi odpowiedni probierz jakości jej pracy. Uzyskanie dalszego (w hierarchii zatrudnienia) stanowiska, czy też otrzymanie podwyżki wynagrodzenia wymagało bowiem spełnienia przez pracownika określonych kryteriów, przy czym – zgodnie z zaleceniami (...) za główną przesłankę uważano „wyniki działalności kontrolnej oraz wynik oceny kwalifikacyjnej na poziomie „wyróżnia się”, „dobrze wykonuje zadania”, jak też przejawianie inicjatywy w pracy oraz sumienne rzetelne wykonywanie obowiązków” (k. 49v akt), albo zaangażowanie w wykonywanie powierzonych obowiązków mające istotny wpływ na poprawę efektywności działań PIP (k. 51v akt). Skoro zatem powódka w dość krótkim czasie awansowała na stanowisko inspektora pracy, a następnie starszego inspektora pracy, mając zapewniony jednocześnie parokrotnie wzrost płacy (m.in. we wrześniu 2014 r.), trzeba również na tej podstawie uznać, że wykonywała pracę na odpowiednio wysokim poziomie.

O dobrej jakości pracy powódki świadczą nadto wybrane protokoły z kontroli przeprowadzonej w 2014 r. – tj. w okresie piastowania stanowiska (...) w (...) spółce z o.o. w T. (uznanej przez ówczesnego (...). P. za szczególne osiągnięcie – zob. opinia z 4.02.2015 r., k. 782-783 akt), czy też w (...) SA w T. (k. 1237-1258). Były to niewątpliwie kontrole dość złożone i wieloaspektowe, podczas których powódka szczegółowo i wnikliwie badała różne zagadnienia nie tylko z zakresu legalności zatrudnienia, ale także prawa pracy (czas pracy, wynagrodzenia, urlopy, a nawet analiza zaistniałych wypadków przy pracy), formułując w tym względzie pewne zalecenia i wnioski. Również statystyki dotyczące wyników jej pracy, nie odbiegające od statystyk starszych inspektorów pracy z dłuższym (niż ona) stażem pracy w PIP, wspierają taką ocenę jej pracy.

Z zestawień obejmujących powódkę oraz (...) B. G., W. S., E. G. i B. B. (k. 1020 do (...) akt) wynika np. że powódka w ramach wystąpień i poleceń uzyskała w 2013 r. najwyższą kwotę (w stosunku do pozostałych w/w osób), zaś w 2014 r. wydała decyzję odnoszące się łącznie do 5000 pracowników (czyli do tyłu, do ilu odnosiły się decyzje pozostałych 4 (...) łącznie). Środki prawne stosowane przez powódkę dotyczyły nadto różnych kwestii, nie tylko związanych z legalnością zatrudnienia.

W grupie starszych inspektorów pracy otrzymujących w spornym okresie wynagrodzenie wyższe niż powódka, także wśród osób legitymujących się dłuższym stażem pracy w PIP, można wskazać takich inspektorów, którzy – zdaniem Sądu – pod względem zarówno formalnym, jak też materialnym wykonywali pracę jednakową jak praca

M. G.. Za takich inspektorów uznać trzeba B. B., L. Z. oraz

R. W.. Również I. B., która stanowisko starszego inspektora pracy objęła rok po powódce (z dniem 1.09.2014 r.), świadczyła pracę nie różniącą się od pracy powódki, choć otrzymywała za nią wyższe wynagrodzenie, m.in. wynagrodzenie zasadnicze wyższe o 500 zł brutto (a więc prawie o 1/5) w stosunku do analogicznej części składowej płacy powódki.

O zbliżonej jakości pracy powódki i B. B. świadczy – zgodnie z przedłożonymi zestawieniami statystycznymi – podobny zakres prowadzonych kontroli o porównywalnym poziomie skomplikowania; wbrew twierdzeniu pozwanej, B. B. nie prowadziła kontroli odbiegających stopniem trudności od kontroli powódki, m.in. jak sama zeznała, – nie naliczała wynagrodzeń, lecz (w razie ich sporności) zlecała to służbom kadrowym kontrolowanego pracodawcy. Za pracę w spornym okresie (2013 do 2015 r.) oceniono jakość jej pracy na notę „4”, tj. „spełnia wymagania”. Tę zarazem ocenę, a nie postawione jej za dwa półrocza 2014 r. noty „5”, trzeba uznać za pełniej odzwierciedlającą poziom jej pracy w spornym okresie. Jak bowiem wynika z uwagi umieszczonej pod tabelą zawierającą oceny, od której odsyła odnośnik (*), przy szacowaniu kryterium „jakości pracy” brano pod uwagę bieżące oceny pracownika otrzymane w latach 2013 do 2015 r. (zob. np. tabela na k. 1298v akt). Taka ocena pokrywa się niewątpliwie z notą jaką mogłaby otrzymać powódka, zważywszy na to jak oceniano jakość jej pracy w poszczególnych miesiącach lub półroczach 2014 i 2015 r.

Na B. B. wpłynęła nadto uzasadniona skarga, nie odbywała w tym okresie (inaczej niż M. G.) szkoleń w ośrodku we W., a także nie podejmowała żadnej dodatkowej aktywności. Zarzucano jej nadto zdarzające się spiętrzenia niezakończonych kontroli oraz spóźnienia (tj. pewne problemy z przestrzeganiem dyscypliny pracy), a także

niewykorzystywanie w pełni przysługujących jej instrumentów prawnych oraz działanie – co do zasady – wyłącznie w granicach skargi (k. 1302-1302v akt).

Porównując powódkę z L. Z. trzeba zwrócić uwagę na niezbyt znaczną różnicę w stażu pracy w PIP (9 lat), przy jednoczesnym legitymowaniu się krótszym ogólnym stażem pracy od powódki (w 2016 r. wynosił dopiero 19 lat, gdy powódka już w 2013 r. miała ponad 20-letni staż pracy). Jakość pracy L. Z. w latach 2013 do 2015 r. także oceniono na „spełnia wymagania”. Także w jego przypadku skarga okazała się częściowo zasadna, jak również ograniczył się wyłącznie do udziału w jednym szkoleniu podnoszącym kwalifikację. Zarzucono mu brak pewnej precyzji w decyzjach, utrudniający identyfikację maszyn. Chwalono go za efektywność (zwłaszcza w ocenie półrocznej za 2014 r. – k. 1347 akt), aczkolwiek sformułowano wobec niego zalecenia, aby poprawił umiejętność planowania zadań oraz skoncentrował się na poszerzeniu wachlarza środków prawnych (k. 1345-1346 akt).

W przypadku R. W., różnica w zakładowym stażu pracy między nim i powódką była podobna jak w przypadku L. Z.. Również on, w latach 2013 – 2015 r. wykonywał pracę, której jakość „spełniała wymagania”; podobne oceny otrzymał za oba półrocza 2014 r. Z 58 dokumentacji kontroli przeprowadzonych w latach 2014 i 2015 r. tylko 4 oceniono na poziomie „5” (w zakresie jakości pracy), większość uzyskała noty „4”. Choć R. W. ubiegał się o stanowisko specjalisty, jedno wniosku nie uwzględniono z uwagi na zbyt wąski materiał do oceny. Główny zarzut odnosił się do czasu prowadzenia kontroli (zbyt długie w stosunku do uzyskanego efektu), a także zbyt ograniczonego doboru podmiotów do kontroli, co przekładało się na brak możliwości zastosowania szerszego wachlarza środków prawnych oraz powtarzalność decyzji i wniosków (zamkniętych w wąskim obszarze).

Wszystkich tych trzech (...) choć posiadali dłuższy niż powódka staż pracy w PIP (B. B. nawet o 17 lat) – można porównywać z powódką, pod względem formalnej i materialnej jakości pracy. Oceniono ich na poziomie „spełnia wymagania”, uwzględniając wszystkie aspekty pracy kontrolno-nadzorczej, tj. planowanie zadań i organizację pracy, jakość sporządzanej dokumentacji oraz zakres i efektywność podjętych działań (k. 875v i n. akt). Podobnie zapewne zostałaby oceniona powódka, która za oba półrocza 2014 r. otrzymała 5 i 4-, zaś za poszczególne miesiące 2014 r. otrzymała 22 oceny „4”, 11 not „5” oraz 3 oceny „3” (k. 858 do 869 akt). Jednocześnie, choć L. Z. i R. W. – z racji posiadanego wykształcenia – koncentrowali się głównie na kontrolach dotyczących pewnych zagadnień z zakresu BHP oraz wypadków przy pracy, zakresy przedmiotowe ich kontroli i powódki zajął się w pewnym stopniu, zaś w przypadku powódki i B. B. – pokrywały się w dość znacznym zakresie.

Odnosząc się z kolei do I. B., osoba ta legitymowała się krótszym stażem pracy na stanowisku inspektora (w tym starszego inspektora pracy), co wykluczało powoływanie się przez pozwaną na takie właśnie kryterium (jako podstawę do zróżnicowania płacowego). Nie można jednocześnie twierdzić, że skoro wcześniej udzielała porad prawnych to o okres pracy na tym stanowisku winno się zwiększyć jej staż pracy porównywany ze stażem powódki. Zdaniem Sądu, takie postępowanie uznać trzeba za nieuprawnione, skoro udzielanie porad stanowi aktywność rodzajowo odmienną od samodzielnego przeprowadzania kontroli w wybranym zakładzie pracy, analizowania dokumentacji, prowadzenia postępowania dowodowego (m.in. słuchania świadków), a następnie sporządzania protokołu z kontroli oraz stosowania określonych środków prawnych. Już bardziej zbliżone do pracy inspektora było przeprowadzanie przez M. G. kontroli podczas pracy w Urzędzie Wojewódzkim, choć podczas tych kontroli ograniczała się wyłącznie do ustalania czy osoba pracująca ma umowę o pracę, czy też świadczy pracę bez takiej umowy (i z tego względu Sąd nie doliczył jej tego okresu do stażu pracy na stanowisku inspektora PIP).

Jakość pracy I. B. oceniono wprawdzie (za lata 2013 do 2015) na „dobrze wykonuje zadania”, jednak należy skonstatować, że arkusz tej oceny – w przeciwieństwie do arkuszy ocen innych inspektorów – nie zawiera żadnego uzasadnienia, ograniczając się do wskazania odbytych szkoleń, przykładów przeprowadzonych kontroli, powołania się na obowiązkowość i dyspozycyjność, rzetelne i terminowe realizowanie kontroli (k. 1348-1349 akt). Tak enigmatycznej i lakonicznej oceny nie można w żaden sposób porównywać z ocenami innych inspektorów, którym wystawiono tak

wysokie noty, np. E. W.-C. (k. 1306 i n. akt), M. M. (k. 1310 i n. akt), B. G. (k. 1329 i n. akt), czy też F. T. (k. 1337 i n. akt), zwłaszcza, że oceny te znajdują potwierdzenie w wysokich notach za oba półrocza 2014 r. (od 5+ do 6).

Tymczasem, I. B. za oba półrocza 2014 r. otrzymała oceny „4”, przy czym 25 dokumentacji z kontroli oceniono na „4”, a tylko 11 – na „5” (k. 1351-1352 akt). Nasuwa się zatem pytanie na jakiej podstawie za wspomniany trzyletni okres pracy oceniono ją na tak wysokim poziomie, choć – wbrew zaleceniom z arkusza ocen – bieżące oceny z tego okresu były niższe, na poziomie „spełnia wymagania”. Zarzucono jej zarazem błędy dotyczące postępowania wykroczeniowego (mimo, co podkreślała pozwana, ukończonej w 1999 r. aplikacji prokuratorskiej – k. 1350 akt) lub w określeniu terminu realizacji decyzji, niezastosowania wymaganego środka prawnego, zbyt ogólnie sformułowane wnioski w wystąpieniu.

W ramach dokonywanej komparatystryki należy także zwrócić uwagę na niższą wartość kwotową dodatku służbowego i kontrolerskiego I. B. (518, 80 zł i 300 zł) od analogicznych dodatków otrzymywanych przez powódkę (522 zł i 350 zł). Dodatki te obliczono jako określony procent od wynagrodzenia zasadniczego i funkcyjnego (dodatek służbowy – do 50 %, § 6 ust. 2 regulaminu wynagradzania) albo od wynagrodzenia zasadniczego (dodatek kontrolerski – do 40 %, § 7 ust. 2 regulaminu wynagradzania) (k. 95 akt). Zważywszy na w/w składniki wynagrodzenia powódki (wynagrodzenie zasadnicze: 2850 zł, dodatek funkcyjny: 300 zł) oraz I. B. (wynagrodzenie zasadnicze: 3350 zł, dodatek funkcyjny: 350 zł), powódka otrzymywała dodatek służbowy w wysokości około 16, 57 % i dodatek kontrolerski na poziomie około 12, 28 %, natomiast dodatki służbowy i kontrolerski I. B. wynosiły odpowiednio około 14, 02 % i 8, 95 %.

Tymczasem, wysokość dodatku służbowego uzależniona została od charakteru pracy i stopnia odpowiedzialności, rodzaju i złożoność powierzonych prac oraz jakości pracy (§ 6 ust. 3 regulaminu wynagradzania). Z kolei, wysokość dodatku kontrolerskiego zależała od oceny pracy, w szczególności terminowości i jakości działań nadzorczo-kontrolnych, a także właściwego wykonywania innych zadań związanych z czynnościami nadzorczo-kontrolnymi. Z uwagi na takie zróżnicowanie wartości obu dodatków porównywanych inspektorów, których wysokość ustalał Okręgowy Inspektor Pracy (§ 3 ust. 4 regulaminu wynagradzania), należy domniemywać, że sam pracodawca wyżej ocenił jakość pracy powódki, w tym terminowość, jakość podejmowanych działań nadzorczo-kontrolnych, stopień odpowiedzialności, rodzaj i złożoność powierzonych prac.

Pozwana nie powinna zatem obecnie twierdzić, że praca I. B. była bardziej odpowiedzialna lub skomplikowana, bądź też lepiej wykonywana (niż praca powódki), skoro co innego odzwierciedlały wartości przyznanych dodatków. Trudno przy tym zakładać, że dodatki te zostały określone przez (...) bez znajomości kryteriów ujętych w regulaminie wynagradzania, stanowiącym załącznik do zarządzenia (...), albo że (...) świadomie naruszył postanowienia regulaminu, przyznając gorszemu inspektorowi dodatki w wyższej wysokości. Nie można również tych dodatków traktować jako sposobu na wyrównywanie różnic

w wysokościach płac (ze względu na różne stawki wynagrodzeń zasadniczych). Nie taka bowiem jest ich funkcja, co wyraźnie wynika z przytoczonych postanowień regulaminu wynagradzania. Należy to zatem potraktować jako kolejny argument na poparcie tezy

o wykonywaniu przez powódkę i I. B. pracy jednakowej wartości (przy jednoczesnym niższym inspektorskim stażu pracy drugiej z tych osób).

Sąd nie znalazł natomiast przesłanek do uznania, że powódka wykonywała (pod względem materialnym) jednakową pracę w stosunku do pracy innych, znacznie lepiej zarabiających starszych inspektorów pracy. Z całą pewnością takiego znaku równości nie można stawiać między pracą M. G. i B. G., której wynagrodzenie powódka potraktowała jako podstawę do wykazywania dyskryminacji płacowej oraz wyliczenia kwoty dochodzonego odszkodowania. Oprócz uzyskania tytułu zawodowego mgr prawa, B. G. ukończyła studia podyplomowe z zakresu prawa pracy. Przewyższała powódkę zarówno zakładowym (o 15 lat), jak też ogólnym stażem pracy. W dniu 24.09.2015 r. została specjalistą, natomiast w latach 2011 do 2013 r. pełniła funkcję p.o. (...) oraz z-cy (...). Za okres od 2013 do 2015 r. uzyskała oceny 5-6-6 (ogólna ocena: wyróżniająca się), natomiast za dwa półrocza 2014 r. otrzymała noty „5”. Uczestniczyła także w wielu szkoleniach, w liczbie znacznie przewyższającej ilość szkoleń, w których brała udział powódka. Zdaniem Sądu, wszystkie te okoliczności świadczą o tym, że B. G. – z racji posiadanego wykształcenia, dłuższego stażu pracy

i związanego z tym większego doświadczenia zawodowego (wzbożonego niewątpliwie m.in. podczas piastowania funkcji p.o. i z-cy (...)) – wykonywała pracę jakościowo lepszą, za którą mogła (i powinna) otrzymywać wyższe wynagrodzenie.

Nieporównywalna, zdaniem Sądu, była także praca E. G.. Osoba ta za okres 2013 do 2015 otrzymała wprawdzie oceny 4-4-4, ale powierzono jej znacznie szerszy zakres obowiązków, których realizacja wymagała niewątpliwie bardzo dobrej, wszechstronnej, ale także głębokiej znajomości prawa pracy. Osoba ta, również przewyższająca powódkę stażem pracy (w 2016 r. legitymowała się 35-letnim ogólnym stażem pracy, w tym 24-letnim stażem w PIP) zajmowała się oceną formalną i merytoryczną (...) oraz ich rejestracją, poświęcając temu zadaniu znaczną część swojego czasu (zob. zestawienie (...) k. 1077-1092 akt, a także zeznania świadka E. G.). Jednocześnie, udzielała porad prawnych związkom zawodowym, co – z uwagi m.in. na stopień trudności i złożoności sygnalizowanych przez związki zawodowe problemów prawnych – uważać trzeba za kwalifikowaną postać poradnictwa prawnego, wymagającą nie tylko znajomości przepisów, ale wiedzy dotyczącej dorobku doktryny prawniczej oraz judykatury. Również w jej przypadku liczba seminariów, w których brała udział (ponad 20), przewyższała ilość szkoleń odbytych przez powódkę. Działalność kontrolno-nadzorcza miała zatem w jej przypadku charakter uboczny. Brak zbieżności zadań wykonywanych przez powódkę i E. G. nie pozwala zatem na postrzeganie ich pracy jako jednakowej.

W ocenie Sądu, starsi inspektorzy M. M. i J. S. także wykonywali pracę lepszą jakościowo od powódki, na co wskazują otrzymane przez nich oceny: M. M. – 5-6-5 (oraz za 2014 r. 5+ i 5+), zaś J. S. – 5-5-5. Różnica w stażu pracy w PIP w stosunku do powódki wynosiła około 10 lat. Jednocześnie M. M. w latach 2011 do 2013 zajmowała dodatkowo stanowisko z-cy (...) ds. Prawno – Organizacyjnych, co niewątpliwie wzbogaciło jej doświadczenie zawodowe i umożliwiło spojrzenie na obowiązki (...) (a także zadania powierzone PIP) z nieco innej perspektywy. M. M. podejmowała nadto działalność dodatkową w postaci działalności profilaktycznej w kontaktach ze związkami zawodowymi oraz społecznymi inspektorami pracy. O poziomie pracy J. S. świadczyło z kolei powierzenie mu w spornym okresie funkcji opiekuna koordynującego zajęcia praktyczne pracownika odbywającego szkolenie na aplikacji, a także przekroczenie (pod względem liczby przeprowadzonych kontroli) średniej w (...) oraz w Sekcji, do której został przypisany. Można zatem, również w stosunku do tych osób, przyjąć założenie, że dłuższy staż pracy na stanowisku inspektora przekładał się – w ich przypadku – na lepszą, efektywniejszą i dokładniejszą pracę.

Za niepodlegające porównaniu uznać nadto trzeba prace tych starszych inspektorów, którzy w ocenianym okresie uzyskali specjalizacje, tj. M. B. (ocena 5-6-5), E. W.-C. (ocena 6-6-6, oraz 5+ za oba półrocza 2014 r.), M. S. (ocena 5-5-5) oraz F. T. (ocena 6-6-5, oraz 6 za oba półrocza 2014 r.). Wszystkie te osoby legitymowały się stażem pracy w PIP dłuższym niż powódka (o 10 lat – 15 lat), co – o czym świadczą uzyskane specjalizacje – skutkowało większym doświadczeniem oraz wiedzą (przynajmniej w wybranych obszarach działalności PIP), a w konsekwencji – wyższą jakością pracy (czego dowodzą noty uzyskane za okres 3 lat lub za poszczególne półrocza 2014 r.).

Pozostałe osoby, z którymi starała się porównywać powódka (tj. W. S., W. K., A. J., J. S., M. J., T. S.), nie zostały wprawdzie poddane ocenie za okres od 2013 do 2015 r., jednak nie oznacza to, że można między ich pracą i pracą powódki dostrzec pewną jednakowość pod względem materialnym. Część w/w inspektorów przestała pracować w pozwanej krótko po tym jak powódka uzyskała awans na stanowisko (...) (k. 1297 akt); w 2014 r. ustało zatrudnienie J. Skwary, A. J. oraz M. S.-J., co już daje pewien asumpt do wyłączenia ich z grupy osób porównywanych z powódką.

Należy jednocześnie skonstatować, że wszystkie te osoby znacznie przewyższyły powódkę stażem pracy w PIP, a tym samym zapewne – okresem zajmowania stanowiska starszego inspektora pracy. W 2013 r. powódka legitymowała się 6-letnim stażem pracy w PIP. W tym roku w/w osobom upływał następujący okres pracy w PIP: W. S. – 29 lat, A. J. – 25 lat, W. K. – 29 lat, T. S. – 23 lata, M. J. – 29 lat i J. Skwarze – 24 lata (k. 954 akt). Część osób posiadała zatem staż dłuższy od powódki o prawie 20 lat (A. J., T. S., J. S.), a nawet

o ponad 20 lat (W. S., W. K. i M. J.). Na tej podstawie, odwołując się do przedstawionych wcześniej rozważań doktryny i judykatury, można założyć, że osoby te z uwagi na znacznie większe doświadczenie w pracy inspektorskiej niż posiadała powódka, mogły lepiej wykonywać czynności z tym związane, na wyższym poziomie.

Nie można przecież w żaden sposób deprecjonować doświadczenia nabywanego przez lata wykonywania tego rodzaju pracy. Każdy dodatkowy rok pracy na tym stanowisku oznacza większą liczbę przeprowadzonych kontroli, podczas których utrwała się wiedza wykorzystywana podczas analizy pojawiających się zagadnień. Inspektor uczy się także reagowania w pewnych sytuacjach, które z uwagi na ich powtarzalność przestają go zaskakiwać, dzięki czemu może zachować się we właściwy sposób (m.in. zastosować odpowiednie środki prawne). Z biegiem lat doskonalili się również „warsztat” inspektora, to

w jaki sposób przeprowadza kontrole, m.in. dokonuje określonych czynności dowodowych (np. przesłuchuje świadków zdarzenia, bada przedłożoną dokumentację), weryfikuje wersje przedstawione mu przez pracodawcę lub pracowników (np. co do przebiegu wypadku, czasu pracy, obecności na terenie zakładu osób nieposiadających umów o pracę itp.), czy też zwraca bacniejszą uwagę na potencjalne, możliwe nieprawidłowości (np. w zakresie przestrzegania zasad BHP).

Z przedstawionych ocen innych inspektorów wynika zarazem, że w większości przypadków staż pracy świadczył o wyższej jakości wykonywanej pracy. Nabyte z czasem doświadczenie czyniło z nich coraz lepszych inspektorów, pozwalało na wszechstronniejsze

i dokładniejsze realizowanie zadań PIP. Dowodzi tego fakt, że z grupy ocenianych inspektorów, którzy otrzymali ocenę „spełnia wymagania” aż 4 osoby (również J. K. i M. P., z którymi powódka się nie porównywała) miało staż w PIP dłuższy od powódki jedynie o kilka lat, a tylko jedna z nich (B. B.) posiadała staż dłuższy o 17 lat. Pozostałe natomiast osoby, które otrzymały notę „dobrze wykonuje zadania” (5 osób) lub „wyróżnia się” (3 osoby), miały w stosunku do powódki staż pracy w PIP (a zapewne – i na stanowisku inspektora) dłuższy o ponad 10 lat (5 osób) lub prawie 10-letni (2 osoby); z tej grupy jedynie B. B. wykazywała się krótszym stażem inspektorskim. Na tej podstawie można zatem przyjąć, że osoby świadczące pracę w PIP o około 20 lat dłużej niż powódka (co dotyczy wszystkich (...) niesklasyfikowanych za lata 2013 do 2015), mogły – z racji nabytego doświadczenia i wiedzy gromadzonej przez lata pracy – wykonywać swoją pracę lepiej niż ona. Nie można więc mówić, w ich przypadku, o nieuzasadnionej dysproporcji płacowej, zwłaszcza, że powódka nie powołała żadnych okoliczności (dotyczących którejkolwiek z tych osób), które budziłyby uzasadnione wątpliwości w tym względzie.

Pomimo stwierdzenia, że powódka nie wykonywała pracy na takim samym poziomie jak większa część inspektorów, którzy przewyższali ją stażem pracy w PIP (o około 10 do ponad 20 lat), Sąd był w stanie ustalić trzy przypadki inspektorów na stanowiskach (...)

(B. B., L. Z., R. W.), którzy – mimo dłuższego stażu pracy w PIP – świadczyli pracę jednakową (pod względem formalnym i materialnym) jak praca powódki. Ponadto, wykazano, że o takiej porównywalności prac można także mówić w przypadku inspektora I. B., która na stanowisko (...) awansowała rok po powódce. Wskazani 4 starsi inspektorzy pracy otrzymywali jednocześnie wynagrodzenie znacznie przewyższające pensję powódki, przy czym nie zachodziły żadne okoliczności usprawiedliwiające taką dysproporcję płacową.

Ta nierówność w zakresie otrzymywanych wynagrodzeń nie znajduje bowiem żadnego uzasadnienia w rodzaju lub jakości świadczonej pracy, w sposobie jej wykonania, wymaganych lub posiadanych kwalifikacjach. Zdaniem powódki, różnice te wynikały wyłącznie ze sposobu nawiązania stosunku pracy z pozwaną, która w następstwie określonych zmian legislacyjnych została zmuszona do przejścia grupy pracowników z Urzędu Wojewódzkiego. Taki sposób zatrudnienia tej grupy pracowników zrodził, w opinii powódki, pewne uprzedzenie do osób przejmowanych, do ich kwalifikacji i umiejętności, jak też zdolności do realizacji zadań powierzonych PIP. W pewny stopniu takie nastawienie osób kierujących pozwaną (poszczególnymi sekcjami) znalazło odzwierciedlenie w wypowiedziach niektórych świadków. Kierownik (...) A. D. w dość krytyczny sposób wypowiadała się co do możliwości prowadzenia kontroli przez jej podwładnych, zarzucając im niemożność wyzbycia się złych nawyków i niewłaściwej metody pracy (nabytych jeszcze podczas pracy w Urzędzie Wojewódzkim). Nie mniej krytycznie wypowiadała się o pracy (...)

ówczesna z-ca (...) E. P., która wytykała im brak szerokiego spojrzenia, „zero-jedynkowe” podejście do rozwiązywania określonych problemów, umiejętność prowadzenia wyłącznie prostych, szybkich kontroli.

Przyczynę pejoratywnego osądu części inspektorów PIP (zatrudnionych w Inspekcji w „zwykły” sposób, w następstwie przeprowadzonej wcześniej rekrutacji) najlepiej naświetlił świadek B. Ł., który zwrócił uwagę, że „(...) w normalnym przypadku nabór inspektora pracy jest dość skomplikowany i kilkietapowy. Generalnie na zasadzie konkursu. Natomiast legaliści przyszli do nas z uwagi na zmianę przepisów jako byli pracownicy innego urzędu”. Dlatego też, jak wyjaśniła to E. P., z uwagi na różnorodność wykształcenia tak pozyskanych nowych pracowników, uniemożliwiająca przyporządkowanie ich do istniejących sekcji, stworzono osobną sekcję. Można odnieść wrażenie, że taki sposób stania się pracownikiem PIP został krytycznie przyjęty przez część inspektorów, którzy pracę w PIP podjęli po wygranym konkursie, a późniejsza przynależność do (...) stanowiła pewien rodzaj stygmatyzacji tych osób (jako pracowników mniej doświadczonych, o węższej wiedzy, mniejszej sprawności w prowadzeniu kontroli itp.). Z wypowiedzi wskazanych świadków wynika, że podejście do pracowników (...) nie zmieniło się mimo tego, że osoby te – jak słusznie zauważyła powódka – odbyły taką samą roczną aplikację jak osoby zatrudnione po wygranym konkursie, zdały egzamin państwowy, a następnie objęły takie same stanowiska, z którymi przepisy ustawy o PIP złączyły tożsame zadania, kompetencje, obowiązki i uprawnienia.

To dość krytyczne przeświadczenie co do wiedzy i umiejętności inspektorów (...) (z uwagi na sposób nawiązania z pozwaną stosunków pracy) wpływało zapewne również na ocenę tego, czy osoba z tej Sekcji powinna zarabiać na poziomie innych inspektorów, zwłaszcza tych, którzy pracę w PIP podjęli wcześniej, po przejściu wieloetapowego procesu rekrutacyjnego. Ze stanowiska strony pozwanej – wyrażonego w licznych pismach procesowych, składanych w szczególności w początkowej fazie postępowania – wynikało, że to właśnie stanowiło dla pozwanej uzasadnienie dla wypłacania powódce niższego wynagrodzenie (powoływany wielokrotnie argument prostszych kontroli (...), braku umiejętności w prowadzeniu trudniejszych kontroli, odpowiedniego doświadczenia oraz wiedzy). Uznając zatem przynależność do (...) (a pośrednio – sposób zatrudnienia powódki w pozwanej) za główną przyczynę zróżnicowania jej wynagrodzenia, i to w stosunku nie tylko do (...) o dłuższym stażu pracy w pozwanej, ale także wobec osoby o krótszym stażu inspektorskim (I. B.), Sąd stanął na stanowisku, że w omawianym przypadku doszło do dyskryminacji płacowej powódki, która wykonując jednakową pracę jak w/w osoby, otrzymywała zauważalnie niższe wynagrodzenie.

Bez znaczenia pozostaje zarazem argument pozwanej, że powódce sukcesywnie podwyższano płacę, skoro w dalszym ciągu utrzymywała się nierówność płacowa między nią i wskazanymi osobami. Również sposób podwyższania wynagrodzenia, zwłaszcza narzucone przez (...) pewne ograniczenia kwotowe (w zakresie jednorazowych podwyżek), czy też ustalanie poziomu podwyżek ze związkami zawodowymi, nie stanowią okoliczności usprawiedliwiającej ową dysproporcję. Świadczą natomiast o wadliwie przeprowadzonych negocjacjach ze związkami zawodowymi oraz niedostrzeganiu zjawiska rzeczywistej nierówności zarobkowej, noszącej znamiona dyskryminacji. Za taki stan rzeczy odpowiedzialność ponosi wyłącznie podmiot zatrudniający (a nie powódka), co pozbawia ten argument jakiegokolwiek skuteczności.

Zgodnie z art. 18^{3d} kp, 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. Jak podkreślono w judykaturze, odszkodowanie to może objąć wyrównanie uszczerbku zarówno

w dobrach majątkowych, jak też niemajątkowych pracownika, natomiast w przypadku rozbieżności między wynagrodzeniem, jakie pracownik powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym, odszkodowanie takie może zostać ustalone w wysokości takiej różnicy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2014 r., II PK 26/13, Legalis nr 1406611 i z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNAP 2008/7-8/98). W przypadku niedozwolonej dysproporcji w stosunku do zarobków otrzymywanych przez kilku pracowników odszkodowanie takie można ustalić na podstawie uśrednionego wynagrodzenia, obliczonego

na podstawie wynagrodzeń wypłaconych tym pracownikom (por. także wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 29 października 2014 r., III APA 16/14, Legalis nr 1185875).

Stanowisko takie Sąd uznaje za zasadne. Przepis nie określa bowiem jednej metodologii wyliczania odszkodowania. Skoro zatem powódka była dyskryminowana w stosunku do kilku pracowników o zróżnicowanym poziomie wynagrodzeń, nie ma potrzeby wyliczania należnego jej odszkodowania wyłącznie poprzez odwołanie się do wynagrodzenia pracownika najlepiej zarabiającego (B. B.). Wyliczenie takiego średniego wynagrodzenia, do którego płaca powódki winna ulec wyrównaniu wydaje się o tyle właściwa, że na takim właśnie poziomie, a nawet niższym, zarobki otrzymywali starsi inspektorzy pracy wykonujący – pod względem materialnym – pracę lepiej ocenianą niż praca powódki. Wypłacenie zatem powódce odszkodowania stanowiącego różnicę między taką przeciętną płacą i wynagrodzeniem faktycznie otrzymywanym będzie – zdaniem Sądu – stanowiło wystarczającą rekompensatę, które powódka może żądać na podstawie art. 18^{3d} kp.

Wynagrodzenie powódki oraz inspektorów świadczących jednakową pracę kształtowało się w spornym okresie w następujący sposób:

Nazwisko	Zasadnicze	Funkcyjny.	Stażowy	Służbowy	Kontrolerski	suma	
B.	3750	378	20%	750	732	400	6010
Z.	3500	300	17%	595	603,80	350	5348,80
Z. 1.09.2014 r.	3500	300	18%	630	603,80	350	5383,80
W.	3220	250	20%	644	576,60	300	4990,60
B. 1.09.2014 r.	3350	350	14%	469	518,80	300	4987,80
G.	2800	260	20%	560	428	300	4348
G. 1.09.2014 r.	2850	300	20%	570	522	350	4592

W okresie od 1 września 2013 r. do 31.08.2014 r. średnie wynagrodzenie (którego wypłata na rzecz powódki zniwelowałaby dyskryminacyjną dysproporcję zarobkową) należałoby obliczyć, sumując poszczególne składniki płacy B. B., L. Z.

i R. W. (za wyjątkiem dodatku stażowego, który dla każdego pracownika ustalano indywidualnie w zależności od ogólnego stażu pracy), a następnie dzieląc tak uzyskane kwoty przez 3. Stosując taką metodę liczenia średniego wynagrodzenia Sąd ustalił następującą wartość poszczególnych składników:

- wynagrodzenie zasadnicze: 3490 zł
- dodatek funkcyjny: 309, 33 zł
- dodatek służbowy: 637, 47 zł
- dodatek kontrolerski: 350 zł
- dodatek stażowy (liczony od średniego wynagrodzenia zasadniczego): 698 zł

Suma składników tak obliczonego średniego wynagrodzenia wyniosła 5484, 80 zł, natomiast różnica w stosunku do rzeczywiście otrzymywanego wynagrodzenia – kwotę 1136, 80 zł (5484, 80 zł – 4348 zł). Odszkodowanie brutto za okres od 1 września 2013 r. do 31 sierpnia 2014 r. (tj. za okres 12 miesięcy) miałyby tym samym wartość 13641, 60 zł.

W okresie od 1 września 2014 r. (kiedy stanowisko (...) otrzymała I. B.) do 31 sierpnia 2015 r. (miesiąc poprzedzający datę złożenia pozwu) średnie wynagrodzenie winno zostać obliczone z uwzględnieniem wartości poszczególnych składników płacy I. B., przy zastosowaniu zbliżonej metodologii liczenia, tj. zsumowaniu analogicznych składników wynagrodzeń czterech (...) oraz podzieleniu uzyskanych kwot przez 4. Dokonując powyższych operacji arytmetycznych ustalono następującą wartość poszczególnych składników wynagrodzenia:

- wynagrodzenie zasadnicze: 3455 zł
- dodatek funkcyjny: 319, 50 zł
- dodatek służbowy: 607, 80 zł
- dodatek kontrolerski: 350 zł
- dodatek stażowy (liczony od średniego wynagrodzenia zasadniczego): 691 zł

Suma tak ustalonych składników uśrednionej płacy wyniosła 5423,30 zł, zaś różnica względem faktycznie wypłacanego wynagrodzenia – kwotę 831, 30 zł (5423, 30 zł – 4592 zł). Przy ustalaniu odszkodowania za okres od 1 września 2014 r. do 31 sierpnia 2015 r. Sąd miał na uwadze fakt, że od kwietnia 2015 r. powódka przebywała – prawie przez cały ten okres – na zwolnieniu lekarskim, a tym samym – przysługiwało jej prawo do wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego w wysokości 80 % podstawy wymiaru (art. 92 § 2 kp w zw. z art. 36 i n. ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, tekst jedn. w Dz. U. z 2017 r., poz. 1368 ze zm.). Okoliczność powyższa winna zostać uwzględniona przy szacowaniu należnego powódce odszkodowania. Kierując się powyższymi względami ustalono pozostałą część odszkodowania brutto w następującej kwocie:

- za okres od 1 września 2014 r. do 31 marca 2015 r.: $831, 30 \text{ zł} \times 7 \text{ miesięcy} = 5.819, 10 \text{ zł}$
- za okres od 1 kwietnia 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r.: $5 \times 831, 30 \text{ zł} \times 80 \% = 3.325, 20 \text{ zł}$

Łączna kwota odszkodowania z art. 18^{3d} kp, przysługującego powódce za okres trwania dyskryminacji płacowej (od 1 września 2013 r. do 31 sierpnia 2015 r.) wyniosła zatem sumę 22.785, 90 zł (13641, 60 zł + 5819, 10 zł + 3325, 20 zł).

Mając to na uwadze, orzeczono jak w pkt. I i II sentencji wyroku częściowego.

O rygorze natychmiastowej wykonalności rozstrzygnięto w pkt. III sentencji wyroku częściowego, w oparciu o przepis art. 477² § 1 kpc.

W apelacji od powyższego wyroku pozwana reprezentowana przez pełnomocnika procesowego zarzucała :

I. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy

1. art. 233 § 1 poprzez:

a) błędne ustalenie stanu faktycznego prowadzące do przyjęcia wadliwej normy prawa materialnego (uznania, że w przedmiotowej sprawie pracodawca dopuścił się dyskryminacji) przy braku wystąpienia i udowodnienia przez powódkę przesłanek dyskryminujących;

b) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie poprzez pominięcie w ocenie części zeznań świadka M. P. w zakresie sposobu kształtowania wynagrodzeń pracowników pozwanego, braku samodzielności pozwanego w podejmowaniu decyzji o kształtowaniu wysokości płacy, oceny pracy poszczególnych starszych inspektorów pracy w tym również porównywalnych przez Sąd z powódką, co mogło skutkować błędnym ustaleniem stanu faktycznego

i uznaniem dyskryminacji w wynagradzaniu powódki;

c) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny wybiórczo, z pominięciem istotnej części tego materiału to jest zeznań świadków:

K. C., A. D., E. P., B. G.,

G. Ł., M. H., K. K., G. M., M. P., D. K., z których wynika, że praca inspektorów pracy wykonywana

w poszczególnych sekcjach (komórkach) nie była porównywalna, w konsekwencji błędne ustalenie przez Sąd, że praca starszych inspektorów pracy jest pracą jednakową;

d) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny

z pominięciem istotnej części zeznań świadka A. D. (bezpośredniej przełożonej powódki) z których wynika, że praca powódki po uzyskaniu awansu na starszego inspektora pracy uległa znacznemu spadkowi, co w konsekwencji mogło doprowadzić do nieprawidłowego ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie;

e) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny wybiórczo, z pominięciem istotnej części tego materiału to jest zeznań świadka

B. Ł., z których wynikało, że praca starszego inspektora pracy I. B. nie jest pracą porównywalną z powódką, że pracownik ten ma wyższe od powódki kwalifikację oraz staż pracy w PIP co mogło skutkować nieprawidłowym uznaniem, że praca tego inspektora jest pracą porównywalną z pracą powódki;

f) sprzeczność ustaleń Sądu Rejonowego w części dotyczącej uznania, że praca powódki jest jednakowa i porównywalna z innymi starszymi inspektorami wykonującymi swoje zadania w innych komórkach (sekcjach) podczas gdy z treści wyroku wynika, że kontrole legalności zatrudnienia odznaczały się pewną specyfiką i trudno porównywać aktywność poszczególnych Sekcji, z uwagi na pewne ich odrębności, co mogło mieć wpływ na rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy;

g) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego poprzez pominięcie istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy dokumentów wskazujących na procedury kształtowania wynagrodzeń pracowników będących inspektorami pracy tj. Uzgodnień Kierownictwa Głównego Inspektoratu (...) z przedstawicielami Komisji Krajowej Związku (...) Państwowej Inspekcji Pracy oraz Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej (...) działających w PIP w sprawie wykorzystania funduszu wynagrodzeń w PIP obejmujących lata 2013/2014/2015, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego, uznaniem dyskryminacji

w wynagradzaniu powódki

h) nieprawidłowe dokonanie oceny materiału dowodowego z dokumentów tj. ocen starszych inspektorów pracy poprzez dokonanie porównania pracy powódki z innymi inspektorami z różnych okresów (powódka (...)), pozostali (...), ocen miesięcznych powódki - pozostałych pracowników półrocznych, co mogło doprowadzić do błędnego ustalenia stanu faktycznego;

i) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego poprzez pominięcie faktu, że powódka spośród grupy starszych inspektorów pracy uzyskała (w okresie 2007 - 2016) najwyższą podwyżkę wynagrodzenia, tj. ponad 2 623 zł, co w konsekwencji doprowadziło do uznania dyskryminacji w wynagradzaniu;

j) błędne, wybiórcze dokonanie oceny materiału dowodowego poprzez pominięcie faktu, że w okresie od 2009 roku do 2014 roku na skutek zamrożenia wynagrodzeń” pozwany nie dysponował środkami na podwyżki na wynagrodzenia, a jedyne środki jakimi mógł dysponować wynikały z tzw. Uzgodnień ze Związkami zawodowymi (przesłanki obiektywnej na którą nie miał wpływu), co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego i uznania dyskryminacji powódki w wynagradzaniu;

k) błędne ustalenie stanu faktycznego polegające na porównaniu wysokości wynagrodzenia powódki z innymi pracownikami tj. R. W., L. Z. oraz

I. B. i przyjęcia ich wynagrodzeń do ustalenia i wyliczenia odszkodowania, podczas gdy powódka nie porównywała się z tymi pracownikami, co mogło doprowadzić do błędnych wniosków w zakresie ustalonego stanu faktycznego;

l) błędne ustalenie stanu faktycznego poprzez pominięcie w części zeznań świadków świadczących pracę w Sekcji Legalności: Z. T., D. N., M. H., którzy zeznali, że czują się doceniani, nie chcieliby wykonywać swoich obowiązków w innych sekcjach, otrzymują nagrody, co mogło skutkować błędnym ustaleniem stanu faktycznego, że przyczyną dyskryminacji powódki było przejście pracowników z Urzędu Wojewódzkiego;

2. Naruszenie art. 322 k.p.c. poprzez jego zastosowanie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 22 785, 00 PLN według własnej oceny Sądu I instancji, bez opinii biegłego co skutkowało nieprawidłowym wyliczeniem przez Sąd Rejonowy kwoty zasądzonej, niezgodnej z podaną przez sam Sąd metodologią;

II. Naruszenie prawa materialnego poprzez:

1) niewłaściwe zastosowanie art. 11³ w zw. z art. 18^{3a} § 1, § 2, § 3, § 4 k.p. w związku

z art. 18^{3d} i art. 18^{3c} § 1 i § 3 k.p. poprzez przyjęcie, że w stosunku do powódki doszło do dyskryminacji w zakresie wynagradzania za pracę i w konsekwencji przyjęcie, że pracownikowi przysługiwało odszkodowanie na podstawie art. 18^{3d} k.p. w sytuacji, gdy w sprawie nie istnieje jakakolwiek przyczyna dyskryminacyjna w szczególności wskazana w art. 18^{3a} § 1 k.p. konieczna dla przyjęcia wystąpienia dyskryminacji;

2) niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.

i błędne przyjęcie, że doszło do przejścia ciężaru dowodu na pracodawcę, w sytuacji gdy pracownik nie udowodnił zarzutu dyskryminacji wskazując jedynie lakonicznie, że różnice w wynagrodzeniu wynikały wyłącznie ze sposobu nawiązania stosunku pracy

z pozwaną, która w następstwie określonych zmian legislacyjnych została zmuszona do przejęcia grupy pracowników Urzędu Wojewódzkiego w 2007 roku (różnicowanie ze względu na wykonywane przez inspektorów pracy zadania);

3) niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 18^{3c} § 1 i § 3 k.p. i błędne przyjęcie, że pracownikowi przysługuje odszkodowanie z powodu naruszenia wobec niego przepisów o zakazie dyskryminacji w wynagrodzeniu;

4) niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3c} § 1, § 2 i § 3 k.p. przez przyjęcie, że:

a) pracodawca dopuszcza się w odniesieniu do pracownika dyskryminacji w zatrudnieniu w zakresie ustalania wysokości wynagrodzenia, pomimo braku udowodnienia przez powódkę przyczyny dyskryminacyjnej;

b) pracownik wypełniał takie same obowiązki jak pracownicy porównywani, gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie wynika, że praca starszych inspektorów pracy nie jest porównywalna (Wykonują jednakowych merytorycznie obowiązków);

5) niezastosowanie art. 262 S 2 pkt 1 k.p. i niedopuszczalne ukształtowanie przez Sąd Pracy warunków wynagradzania pracownika, pomimo niedyskryminowania pracownika w zakresie warunków wynagradzania przez pracodawcę i kształtowania warunków wynagradzania pracownika w zakresie dopuszczalnym obowiązującym u pracodawcy regulaminem wynagradzania oraz procedurą ustalania wysokości płacy uzgodnioną z organizacjami związkowymi.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, na podstawie art. 386 S 1 i 4 k.p.c. wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w punkcie I wyroku,

Ewentualnie

2) uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji,

3) zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego według norm przepisanych;

4) o przeprowadzenie dowodu z dokumentów: świadectwa ukończenia studiów podyplomowych w zakresie (...) dla (...) Administracji Publicznej i Jednostek Budżetowych oraz świadectwo ukończenia Studiów (...) i (...) w Przedsiębiorstwie (...). Z., zaświadczenie - (...) Studium Organizacji (...) .B. (I. D.), których strona pozwana nie mogła powołać w postępowaniu przed Sądem Rejonowym, a które potwierdzają wyższe od powódki kwalifikacje ww osób.

Powódka reprezentowana przez pełnomocnika procesowego w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji w całości, oddalenie wniosków dowodowych zawartych w apelacji, jako złożonych z uchybieniem art. 381 k.p.c. oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej jako pozbawiona uzasadnionych podstaw podlegała oddaleniu.

Sąd Rejonowy, w ocenie Sądu Okręgowego przeprowadził staranne i wystraszające postępowanie dowodowe. W oparciu o zebrany materiał dowodowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i wydał trafne odpowiadające prawu rozstrzygnięcie.

Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd pierwszej instancji ustalenia i przyjmuje je za własne, co sprawia, że nie ma konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, Lex nr 585720).

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., jako determinującego kierunek dalszych rozważań.

W istocie zarzut skarżącej dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż sprowadza się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd. Apelująca ograniczyła się przy tym do przeciwstawienia jedynie ocenie dokonanej przez Sąd Rejonowy swojej własnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego i własnego poglądu na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niej niewygodnych lub nieodpowiadających jej wersji zdarzeń, przy czym, zdaniem Sądu II instancji, argumenty pozwanej są potwierdzeniem argumentów prezentowanych w toku procesu przed Sądem Rejonowym.

Wskazać należy, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność

i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

Zdaniem Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6 listopada 2003 r., II CK 177/02, niepubl.).

Podkreślenia wymaga także, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając.

Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27 września 2002 r., II CKN 817/00).

Lektura akt i analiza całokształtu zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, zdaniem Sądu Okręgowego, nie pozwala podzielić zarzutu apelacyjnego, że Sąd Rejonowy w jakikolwiek sposób naruszył powyższe zasady.

Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego – wbrew twierdzeniom strony apelującej – jest prawidłowa.

Zdaniem Sądu II instancji analiza akt sprawy wskazuje, że Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził całościową ocenę zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Oceniając te dowody Sąd meriti wyprowadził w sposób logiczny poprawne wnioski, które są zgodne z doświadczeniem życiowym i regułami logicznego rozumowania, w związku z czym dokonana przez ten Sąd ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać.

W ocenie Sądu Okręgowego apelujący przeciwstawił ocenie całokształtu zgromadzonych dowodów dokonanej przez Sąd pierwszej instancji nie tyle własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego, co jedynie własny, niepoparty dowodami pogląd na sprawę. Zarzuty skarżącego sprowadzają się do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją przepisu stanowiącego podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę i jako takie nie mogą się ostać.

W szczególności należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, że mimo iż powódka w pozwie nie przytoczyła okoliczności, które uzasadniałyby istnienie prawnie zakazanej przyczyny niekorzystnego ukształtowania jej wynagrodzenia za pracę zgodnie z treścią art. 18^{3a} § 1 k.p. to z jej twierdzeń w toku procesu wynika, że była pracownikiem przyjętym na podstawie art. 23¹ k.p. i skierowanym do nowo utworzonej Sekcji Legalności Zatrudnienia

w 2007 r. Okoliczność ta rodziła uprzedzenie do powódki i osób przyjętych co do ich kwalifikacji, umiejętności, zdolności realizacji zadań i może stanowić kryterium dyskryminacji.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że wzorowany na art. 19 dyrektywy Rady 2006/54/WE (poprzednio art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 97/80/WE) oraz art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE przez art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji pracownika z obowiązku udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że gdy pracownik przedstawił przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie

bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, to wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

W świetle ustaleń przyjętych przez Sąd Rejonowy u pozwanego głównym kryterium różnicowania wynagrodzeń starszych inspektorów była przynależność do sekcji, doświadczenie zawodowe i ocena pracy.

W sekcji LZ w 2014 r. było zatrudnionych z powódka 10 osób. Z tego dwie osoby na stanowisku nadinspektora, sześć osób na stanowisku starszego inspektora i dwie osoby na stanowisku inspektora. Nie ma racji skarżący, że powódka w tej sekcji miała najwyższe wynagrodzenie wśród starszych inspektorów bowiem zapomina skarżący, że identyczne wynagrodzenie miała P. M.-N..

Jednakże mimo, że wszyscy starsi inspektorzy i inspektorzy zostali przyjęci w 2007 r. to nie wszyscy uzyskali awans na st. inspektora w tym czasie co powódka lub wcześniej. Tylko P. M.-N. w podobnym okresie a pozostałe cztery osoby w 2014 r. Ich wynagrodzenie zasadnicze jest niższe od powódki jedynie od 100 do 150 zł.

Natomiast starsi inspektorzy zatrudnieni w innych sekcjach otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze wyższe od powódki od 370 do 1.250 zł. Wynagrodzenie to różniło się też znacznie w dodatku służbowym.

Sąd Okręgowy tożsamo jak Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, zgodnie z regułą ciężaru dowodu, wynikającą z art. 18^{3b} § 1 k.p. in fine, że takie ukształtowanie wysokości wynagrodzenia powódki było uzasadnione obiektywnymi przyczynami. Przepisy kodeksu pracy, zakazujące nierównego traktowania m.in. w sferze kształtowania wysokości wynagrodzenia pracowników, nie zabraniają bowiem dyferencji wysokości wynagrodzenia pracowników przy uwzględnieniu obiektywnych istotnych kryteriów, jednakże ciężar wykazania zastosowania przez pracodawcę tych kryteriów został przerzucony na pracodawcę w myśl art. 18^{3b} § 1 k.p.

Tymczasem powódka wykazała, że praca na stanowisku starszego inspektora pracy stanowiła pracę jednakową pod względem formalnym w stosunku do pracy wykonywanej przez osoby zajmujące tożsame stanowiska przynależące do innych sekcji. Prace mogły jedynie różnić się pod względem materialnym.

Sąd Rejonowy szczegółowo wskazał, że o powyższym świadczy nazwa stanowiska, sposób do jego dochodzenia, status prawny osób zajmujących stanowisko starszego inspektora i trafnie uznał, że był on zbliżony do powódki. Podobnie też były oceniane poszczególne aspekty pracy powódki.

Jak wynika z zeznań świadków z Sekcji Legalności Zatrudnienia tą dziedziną kontroli zajmowali się też inspektorzy z innych działów a osoby z sekcji (...) zajmowały się też innymi obszarami np. czasem pracy, wypłatą wynagrodzeń, przestrzeganiem czasu i zasad BHP.

Również powódka prowadziła kontrolę w takich obszarach co oznacza, że zajmowała się nie tylko legalnością zatrudnienia. Przy czym jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy kontrole przebiegały według tego samego szablonu jednolitego dla wszystkich inspektorów. Sądowi Okręgowemu z urzędu znany jest wzór protokołu kontroli przeprowadzonych przez inspektorów z (...), formy i rodzaje wydawanych nakazów, wystąpień, decyzji. Przynależność zatem do określonej sekcji nie może stanowić okoliczności aż tak znacznie różnicującej wysokość wynagrodzenia zasadniczego starszych inspektorów pracy.

Jednakowość pracy wszystkich inspektorów potwierdzają przyjęte identyczne zasady przeprowadzania okresowych ocen kwalifikacyjnych, ocen półrocznych oraz miesięcznych. Badano te same aspekty pracy na podstawie jednakowych reguł. Nie bez znaczenia jest i to, że używano tych samych formularzy, a oceny trzyletnie przeprowadzał ten sam zespół oceniający, stosując wobec wszystkich inspektorów identyczną skalę ocen, brano pod uwagę nagrody, pochwały, skargi, udział w szkoleniach, terminowość czynności kontrolnych.

W świetle powyższego jednolitość formalna pracy starszych inspektorów pracy oznacza, że w przypadku jednakowej pracy pod względem materialnym winna być wynagrodzona na takim samym lub zbliżonym poziomie.

Przedstawione opinie i oceny pracy powódki jak trafnie uznał Sąd Rejonowy pozwalają na stwierdzenie, że powódka była oceniana w latach 2010-2015 jako osoba dobrze wykonująca zadania lub wyróżniająco. Zdarzały się w pracy powódki tak jak u innych skargi dot. kontroli, inne uchybienia, ale nie rzutowały w istotny sposób na ocenę jej pracy.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy opierał rozważania na ocenie pracy powódki nie tylko za okres 2010-2012 ale i za pozostały okres aż do 2015 r. i dostrzegł jakie oceny powódka otrzymywała pod koniec 2014 r. i na początku 2015 r.

W świetle powyższego w ocenie Sądu Okręgowego powódka wykazała, że jej wynagrodzenie kształtowało się znacznie poniżej średniego wynagrodzenia osób zajmujących stanowiska starszego inspektora pracy przynależnych do różnych sekcji.

Strona pozwana wskazała w toku dotychczasowego postępowania kryteria związane z pracą, które uzasadniały istotną różnicę pomiędzy wysokością wynagrodzenia powódki w stosunku do niektórych starszych inspektorów a mianowicie: B. G., E. G., M. M., J. S., M. B., E. W.-C., M. S., F. T.. Z uwagi na brak oceny pracy za lata 2013-2015 Sąd Rejonowy nie brał pod uwagę wynagrodzeń W. S., W. K., A. J., J. S., M. J., T. S.. Nadto część z tych osób odeszła z pracy na emerytury.

Strona pozwana nie wykazała jednak jakimi kryteriami związanymi z charakterem wykonywanej pracy i wpływającymi na jej jakość, a zatem mogącymi usprawiedliwić dyferencjację wysokości wynagrodzeń, kierowała się ustalając wysokość wynagrodzenia powódki w okresie objętym żądaniem pozwu w stosunku do B. B., R. W., L. Z. oraz I. B..

Mając powyższe na względzie, Sąd Okręgowy, podziеляjąc ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, nie znalazł także podstaw do uwzględnienia podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia prawa materialnego. Zgodnie z dyspozycją art. 18^{3a} § 2 k.p. równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminację w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w §1 tj. 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. W orzecznictwie dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relewantną). Co więcej, do przyjęcia, iż w danym przypadku dochodzi do praktyk dyskryminujących pracownika czy grupę pracowników konieczne jest wskazanie konkretnej przyczyny, stanowiącej asumpt dla tego typu działań. W świetle art. 18^{3a} k.p. czy art. 11³ k.p., tylko odniesienie się do konkretnego kryterium jako podstawy różnicowania sytuacji prawnej pracownika pozwala na dokonanie oceny legalności działań pracodawcy w myśl zasady, iż nie każde zróżnicowanie sytuacji prawnej pracownika to przejaw dyskryminacji. Zróżnicowanie jest bowiem nie tylko możliwe, ale i wskazane wtedy, gdy u jego podstaw znajdują się przesłanki natury obiektywnej tj. w pełni uzasadnione i usprawiedliwione kryteria prawne tj. rodzaj pracy, warunki jej wykonywania, kwalifikacje czy doświadczenie zawodowe. Z dyskryminacją mamy więc do czynienia wtedy, gdy przyczynę dyferencjacji statusu pracownika wyznacza kryterium prawnie zabronione. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2014r., II PK 208/13, Lex nr 1477443, „Przepisy zawarte w rozdziale II a k.p., podobnie jak prawo wspólnotowe, nie zawierają normy, z której miałoby 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^{3a} § 1 k.p.” Rację ma Sąd Rejonowy, że przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. (podobnie jak art. 11³ k.p.) nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując się określeniem "w szczególności" - wymienia je przykładowo. Z kolei § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w

jakiegokolwiek sposób, zatem każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy w ocenie Sądu Okręgowego podzielić należało stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż wysokość wynagrodzenia powódki została przez stronę pozwaną ukształtowana z naruszeniem zasad wynikających z art. 11³ k.p. i z art. 18^{3a} § 1 k.p. na zdecydowanie niższym poziomie niż wynagrodzenie pozostałych starszych inspektorów. Strona pozwana nie wykazała, że przy zróżnicowaniu sytuacji wszystkich starszych inspektorów kierowała się przesłankami obiektywnymi, związanymi z oceną takich czynników, związanych z pracą, które mogły mieć wpływ na charakter i jakość świadczonej pracy. W tej sytuacji roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania co do zasady znajdowało podstawę prawną w prawidłowo powołanym przez Sąd Rejonowy art. 18^{3c} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3d} k.p.

Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia zarzutów apelującego co do wysokości ustalonego przez sąd pierwszej instancji odszkodowania z tytułu dyskryminacji na poziomie wyrównania do średniego wynagrodzenia otrzymywanego przez inspektorów B. B., R. W., L. Z. i I. B. w poszczególnych miesiącach okresu objętego żądaniem pozwu.

Zarówno bowiem strona pozwana nie wykazała w żaden sposób, iż jakość i charakter pracy oraz przymioty pracownicze, doświadczenie zawodowe, staż pracy, zakres odpowiedzialności powódki, czy też ilość i stopień trudności wykonywanych przez nią kontroli winna być oceniona niżej niż średnia na stanowisku starszego inspektora osób wyżej wskazanych, z drugiej strony powódka w żaden sposób nie wykazała, że zasadne było porównywanie jej pod względem przytoczonych kryteriów akurat ze starszymi inspektorami otrzymującymi najwyższe wynagrodzenie. Powódka ostatecznie nie kwestionowała rozstrzygnięcia w części oddalającej powództwo. O ile zgodzić się należy z argumentacją, iż naprawienie szkody wyrządzonej dyskryminacją nie powinno polegać na wyłącznie matematycznym zestawieniu porównywanych wielkości, to jednak w sytuacji, gdy niewątpliwie wynagrodzenie wypłacone powódce znacząco odbiegało od wynagrodzeń starszych inspektorów wykonujących porównywalną pracę, a żadna ze stron nie przedstawiła w sposób przekonujący argumentów pozwalających na ocenę pracy powódki powyżej czy też poniżej średniej wskazanych czterech starszych inspektorów, to właśnie średnie wynagrodzenie wypłacane tym st. inspektorom w poszczególnych okresach wydają się obiektywne do wyliczenia odpowiedniego odszkodowania.

Jednocześnie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie było potrzeby dopuszczenia i przeprowadzenia dowodu z zeznań w charakterze świadków R. W., L. Z. i I. B., zaś wniosek pozwanego o dopuszczenie dowodu z dokumentów dot. kwalifikacji L. Z. i I. B. (I. D.) złożony w apelacji nie mógł być uwzględniony z uwagi na treść art. 381 k.p.c.

Mając na uwadze, iż w apelacji strony pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. ją oddalił.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeknie Sąd pierwszej instancji w orzeczeniu kończącym postępowanie art. 108 § 1 k.p.c.

/-/SSO Magdalena Chudziak /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska /-/SSO Małgorzata Maleszka