

Sygn. akt VPa 164/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2014 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Jacek Wilga (spr.)

Sędziowie: SSO Andrzej Marek

SSO Krzysztof Głowczyński

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2014 roku w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa E. D. i A. P.

przeciwko Bankowi (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódek i strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 24 września 2013 roku sygn. akt IV P 67/13

I. zmienia zaskarżony wyrok:

a. w punkcie III w ten sposób, iż zasądza od strony pozwanej Banku (...) Spółki Akcyjnej w W.:

- na rzecz powódki E. D. dalszą kwotę 1 307, 81 zł (słownie złotych: jeden tysiąc trzysta siedem, 81/100),***
- na rzecz powódki A. P. dalszą kwotę 4 500 zł (słownie złotych: cztery tysiące pięćset),***

z ustawowymi odsetkami od dnia 15 grudnia 2012 roku do dnia zapłaty, nie naruszając rozstrzygnięcia zawartego w tym punkcie w pozostałym zakresie,

b. w punkcie IV w ten sposób, iż zasądza od powódki E. D. na rzecz strony pozwanej kwotę 252 zł oraz od strony pozwanej na rzecz powódki A. P. kwotę 470 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego,

c. w punkcie V w ten sposób, iż wysokość należnej od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego w Legnicy opłaty sądowej określa na kwotę 526 zł w miejsce kwoty 235 zł,

II. oddala apelację powódek w dalszej części i apelację strony pozwanej w całości,

III. tytułem kosztów postępowania w II instancji zasądza od powódki E. D. na rzecz strony pozwanej kwotę 51 zł oraz od strony pozwanej na rzecz powódki A. P. kwotę 260 zł.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 września 2013 roku Sąd Rejonowy w Legnicy zasądził od strony pozwanej Banku (...) S.A. W. na rzecz powódek E. D. i A. P. kwoty odpowiednio 2 000 zł i 2 700 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i oddalił dalej idące powództwa w tym zakresie.

W uzasadnieniu wskazał na art. 11³ kp, zgodnie z którym niedopuszczalna jest 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 lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Powołał również art. 18^{3a} stanowiący, że pracownicy powinni być równo traktowani między innymi w zakresie warunków zatrudnienia, 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. Ten otwarty katalog można uzupełnić o każde inne kryterium dotyczące pracownika, które w nieuzasadniony sposób wpływa na jego sytuację pracowniczą.

Zgodnie z art. 78 § 1 k.p., wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Zgodnie z przepisem art. 18^{3c} §1 kp pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Przepis ten ma na celu zapewnienie jednakowych standardów wynagradzania pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości.

W przedmiotowej sprawie w ocenie Sądu Rejonowego w sposób oczywisty naruszona została zasada równości wyrażona w art. 18^{3c} kp.

Powódki zasadnie wskazały przyczynę nierównego traktowania przez pracodawcę jako datę zatrudnienia danego pracownika. Przyczyna ta bezspornie wynika z zeznań wszystkich świadków, w tym także świadków strony pozwanej. Dyrektor regionalny R. K. wskazał wprost, że „różnica w wynagrodzeniu powódek była spowodowana tym, że były zatrudnione w innym okresie niż pozostałe koleżanki”(str. 164 akt). Wprawdzie Strona pozwana uzasadniała wyższe wynagrodzenie nowo przyjętych pracowników ich kwalifikacjami, doświadczeniem, jakością wykonywanej pracy. Wskazać jednak należy, że przy powołaniu się pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe i staż pracy pracodawca musi wykazać, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom, co w rozpoznawanej sprawie nie nastąpiło. Nadto zauważył Sąd Rejonowy, iż wynagrodzenie wskazanych przez powódki pracowników zostało ukształtowane na wyższym poziomie niż powódek już przy podjęciu przez nich pracy, a więc gdy jeszcze nie było możliwe jego zróżnicowanie ze względu na ilość i jakość pracy.

Zarówno powódki jak i pracownice, których wynagrodzenia są porównywalne w sprawie zajmowały stanowisko asystenta klienta. Ich zakres zadań był taki sam.

Zdaniem Sądu Rejonowego można zaakceptować argument strony pozwanej, że K. K. i S. P. zatrudnione w lipcu 2011r., a więc pod nieobecność powódek otrzymały wyższe wynagrodzenie, gdyż była wówczas konieczność pozyskania z rynku pracy pracowników doświadczonych, z korzystnym wykształceniem aby uniknąć długiego przyuczenia do czynności pracowniczych. O ile okres nieobecności obu powódek mógł uzasadniać ofertę wyższego wynagrodzenia

powyższych pracownic (tj. kwoty 2800 zł brutto), o tyle po powrocie powódek do pracy po urlopach macierzyńskich możliwe było dokonanie oceny wartości pracy poszczególnych pracownic pod kątem ich równego traktowania.

W ocenie Sądu Rejonowego nie ma żadnych powodów do różnicowania sytuacji pracowniczej pod względem wynagrodzenia powódek oraz J. K. i K. S.. Wszystkie te panie wykonują pracę tej samej wartości – zajmują takie samo stanowisko pracy, w tej samej jednostce organizacyjnej, pracują w takim samym systemie pracy, mają taką samą odpowiedzialność, w pracę wkładają taki sam wysiłek psychofizyczny, wykonują takie same czynności, mają taki sam zakres odpowiedzialności i zakres zadań do wykonania. Biorąc zaś pod uwagę doświadczenie zawodowe i kwalifikacje – powódki mają je wyższe od powyższych osób, co wynika już wprost z akt osobowych i oceny okresowej. Uznał Sąd równocześnie, iż przedłożone w sprawie dokumenty uzasadniają ocenę, iż w sposób widoczny wartość pracy S. P. i K. K. była wyższa niż pozostałych pracownic, w tym powódek, co uzasadniało zróżnicowanie ich wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, że ze strony pozwanej doszło do nierównego traktowania powódek w stosunku do pozostałych pracownic zatrudnionych na stanowisku asystenta klienta, tj. J. K. i K. S..

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.

Odszkodowanie określone w art. 18^{3d} k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Nie jest przy tym ściśle wyrównaniem wynagrodzenia. Odszkodowanie za dyskryminację ma być „odpowiednio skuteczne, proporcjonalne i odstrasające”. Na jego wysokość wpływ mają rodzaj i intensywność działań dyskryminacyjnych. Ustawodawca nadał odszkodowaniu cechę swoistej sankcji za samo naruszenie zasady równego traktowania pracownika, a jego minimalną wysokość określił jako minimalne wynagrodzenie za pracę.

Ustalając wysokość należnego powódkom odszkodowania uwzględnił Sąd Rejonowy, iż powódka A. P. była nieobecna w pracy od 12.11.2010r. Wszystkie wymieniane pracownice zatrudnione były podczas jej nieobecności. Powódka pobierała w tym czasie świadczenia z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby i macierzyństwa, a zatrudnienie nowych pracowników nie miało żadnego wpływu na ustalenie wysokości tych świadczeń. O nierównym traktowaniu w przypadku tej powódki można więc mówić dopiero od jej powrotu z urlopu macierzyńskiego tj. od 25.01.2012r. Biorąc pod uwagę, że różnica w wynagrodzeniu powódki w porównaniu do wynagrodzenia pracownic świadczących pracę o porównywalnej wartości i jakości wynosiła 300 zł, Sąd zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości 2700 zł za wskazany okres, tj. do października 2012r. Jeśli chodzi zaś o powódkę E. D., to stopień naruszenia zasady równego traktowania wobec tej powódki ocenił Sąd jako niższy niż wobec A. P.. Powódka otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 2200 zł brutto, jej wynagrodzenie powinno więc oscylować przynajmniej w granicach 2300 - 2350zł, tak jak pozostałych porównywalnych pracownic. Ponieważ przed okresem niezdolności powódki do pracy i urlopem macierzyńskim zatrudnione były J. K. i K. S., zatem uznać należy, że już w tym czasie nie było podstaw do różnicowania wynagrodzenia powódki w stosunku do tych pracownic. Tym samym gdyby powódka przez 4 miesiące otrzymywała wynagrodzenie porównywalne do nich, miałyby to wpływ na wysokość pobieranych świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego. Powódka wróciła do pracy po urlopie macierzyńskim 20.07.2012r. Biorąc zatem okres narażenia powódki na nierówne traktowanie oraz niższe nasilenie tej nierówności, Sąd zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości 2000 zł. W pozostałej części Sąd oddalił powództwa jako wygórowane. Ponieważ obie powódki wezwały stronę pozwaną do spełnienia świadczenia do 14.12.2012r., Sąd na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zasądził na rzecz powódek odsetki ustawowe od 15.12.2012r.

Wyrok powyższy zaskarżony został apelacjami wniesionymi przez powódki i przez stronę pozwaną.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok w części zasądzającej odszkodowanie na rzecz powódek oraz w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach zarzucając naruszenie art. 18^{3c} §1 kp poprzez uznanie, iż pracownicy zatrudnieni u strony pozwanej w placówce nr (...)w L. na stanowisku asystenta wykonują w okresie kolejnych 3 lat jednakową pracę o tej samej wartości.

Stawiając powyższy zarzut strona pozwana domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie wniesionych powództw i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu apelacji podnosiła strona skarżąca, iż powódki miały mniejsze doświadczenie w zakresie sprzedaży produktu usługowego (...) i ich kwalifikacje mogły być ocenione po powrocie do pracy jako niższe niż kwalifikacje osób, które prowadziły wcześniej jego sprzedaż.

W rezultacie podniosła strona pozwana, iż to nie data zatrudnienia była kryterium różnicowania sytuacji powódek i innych pracowników, ale zmiennie w czasie uwarunkowania wpływające na wartość pracy asystenta bankowego w przedsiębiorstwie pozwanego na rynku usług bankowych w L..

Powódki we wniesionych apelacjach zarzuciły:

1) Błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku, polegający na uznaniu, że różnicowanie wynagrodzenia powódek względem S. P. i K. K., które wykonywały taką samą pracę, na takich samych jak powódki stanowiskach, posiadając nie lepsze od powódek kwalifikacje zawodowe, wykształcenie i staż pracy podyktowane było obiektywnymi kryteriami,

2) Naruszenie przepisów postępowania w stopniu mającym wpływ na treść wyroku - art. 210 § 2 k.p.c. w zw. art. 213 § 1 k.p.c. polegający na orzekaniu na podstawie faktów nie przytoczonych przez stronę tj. ustaleniu, że różnicując wynagrodzenie K. K. i S. P. względem wynagrodzenia powódek, pozwany kierował się okolicznością, że powódki przebywały na urloпах macierzyńskich i zachodziła w związku z tym konieczność zatrudnienia osób o szczególnie wysokich kwalifikacjach (i w związku z tym wysokim wynagrodzeniu), podczas, gdy pozwany takiego twierdzenia nie formułował, zaś Sąd Rejonowy zastępując stronę w formułowaniu twierdzeń mających znaczenie dla jej obrony w oczywisty sposób naruszył zasadę kontrydiktoryjności;

3) Naruszenie prawa materialnego - art. 78 § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3c} k.p. przez jego błędną wykładnię sprowadzającą się uznania, że różnicowanie wynagrodzenia pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości może zostać dokonane także przy uwzględnieniu indywidualnej oceny pracownika, podczas gdy z samej istoty wykonywania pracy o jednakowej wartości wynika niedopuszczalność stosowania metod oceny indywidualnej (uznaniowej), bez jednoczesnego wykazania przez pracodawcę, że ocena ta miała wpływ na wartość tejże pracy;

4) Naruszenie prawa materialnego - art. 18^{3d} k.p. przez jego błędne zastosowanie polegające na przyznaniu powódkom odszkodowania w kwocie niższej niż różnica pomiędzy wynagrodzeniami pracownic wykonujących pracę o takiej samej wartości a wynagrodzeniami powódek, czym naruszono zasadę kompensacyjnego charakteru odszkodowania zarówno w dobrach majątkowych jak i niemajątkowych powódek oraz zasadę skuteczności, proporcjonalności i odstraszającego charakteru (dolegliwości) odszkodowania

5) Naruszenie prawa materialnego - art. 18^{3d} k.p. w zw. z art. 183² k.p., jego błędną wykładnię, naruszającą zasady wykładni zgodnej (pro-unijnej) tj. art. 15 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, poprzez przyjęcie, że powódkom po powrocie z urlopu macierzyńskiego nie

przysługuje wyższe wynagrodzenie za pracę w rozmiarze wyznaczonym przez wynagrodzenie K. K. i S. P..

Powódki wniosły o oddalenie apelacji strony pozwanej.

Sąd Okręgowy zważył:

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie. Opiera się na twierdzeniu, iż w czasie nieobecności powódek zatrudnione na ich miejsce dwie inne pracownice z wynagrodzeniem po 2 800 zł miesięcznie – a więc znacznie wyższym od powódek - nabyły doświadczenie z zakresu sprzedaży wprowadzonych w tym czasie nowych produktów

bankowych. Po powrocie do pracy powódki doświadczenia w zakresie sprzedaży tych produktów nie miały. Stąd ich kwalifikacje mogły być ocenione jako niższe, a świadczona praca mogła być niżej wynagradzana.

Twierdzenia te Sąd II instancji ocenił jako przyjęte wyłącznie na użytek sprawy i jej pozytywnego dla strony pozwanej rozstrzygnięcia. Skoro bowiem pracownice K. i P. miały tak cenne dla strony pozwanej doświadczenie to nielogicznym było niezawarcie z S. P. kolejnej umowy o pracę, a pozostawienie w zatrudnieniu osób o mniejszym doświadczeniu w zakresie sprzedaży wymienionego w apelacji produktu bankowego o szczególnej dla strony pozwanej ważności.

Nadto jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy wynagrodzenie S. P. i K. K. ukształtowane zostało na wyższym poziomie niż powódek już przy przyjęciu do pracy, a więc gdy jeszcze nie było możliwe jego zróżnicowanie ze względu na ilość i jakość pracy, w tym również ze względu na podnoszone w apelacji doświadczenie w sprzedaży wymienionego tam produktu bankowego. Motywy takiego zróżnicowania musiały być zatem inne niż podnoszone w apelacji. Trafnie ocenił je Sąd Rejonowy jako sprowadzające się do potrzeby zaproponowania korzystnego wynagrodzenia celem zachęcenia do podjęcia zatrudnienia u strony pozwanej – pozyskania z rynku pracy doświadczonych pracowników z korzystnym wykształceniem umożliwiającym uniknięcie długiego przygotowania do wykonywania czynności pracowniczych. O ile jednak sytuacja taka nie prowadziła do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w okresie kiedy powódki pracy nie świadczyły o tyle w okresach jej świadczenia prowadziła do nieuzasadnionego zróżnicowania wynagrodzenia powódek w porównaniu z wynagrodzeniem S. P. i K. K..

Tak powódki jak i wymienione pracownice wykonywały pracę rodzajowo tożsamą. Zakres ich zadań zarówno w aspekcie rodzaju wykonywanych czynności jak i ich ilości był taki sam, a strona pozwana nie wykazała aby prace powódek były niższej jakości w stopniu uzasadniającym zastosowane zróżnicowania.

Tym samym apelację strony pozwanej ocenił Sąd Okręgowy jako niezasadną.

Odmiennej oceny wymagała natomiast apelacja powódek zmierzających do zmiany zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na ich rzecz pełnych objętych żądaniem pozwu kwot.

W odniesieniu do tej apelacji zważył Sąd Okręgowy:

Pracodawca ma swobodę w kształtowaniu wynagrodzenia zatrudnionych przez siebie pracowników ograniczone jedynie przepisami o minimalnym wynagrodzeniu i swoimi wewnętrznymi regulacjami w tym zakresie. Ustalając wynagrodzenie konkretnemu pracownikowi musi jednak uwzględniać przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu i liczyć się z ewentualnymi konsekwencjami i roszczeniami w razie ich naruszenia. W przedmiotowej sprawie powódki wywodziły, iż przepisy te zostały względem nich naruszone poprzez ukształtowanie ich wynagrodzenia na poziomie niższym od pracownic S. P. i K. K. w oparciu o niedozwolone kryteria.

Do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia może co do zasady dojść wyłącznie w okresie świadczenia pracy. Stąd też w okresie kiedy pracownik jej nie świadczy o naruszeniu tej zasady mowy być nie może. Niejednokrotnie jednak jej naruszenie w okresie świadczenia pracy rzutuje na wysokość otrzymywanych następnie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W ramach przewidzianego w art. 18^{3d} kp odszkodowania pracownik może dochodzić naprawienia szkody również w tym zakresie.

Odszkodowanie z art. 18^{3d} kp obejmuje zarówno wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Stanowiąc ma naprawienie szkody jak i swego rodzaju sankcję za naruszenie zasady równego traktowania. Dolną jego granicą winna być zawsze zatem wartość uszczerbku majątkowego – nie mniej jednak niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W rozpoznawanej sprawie powódki dochodziły tego odszkodowania w części – żądając jedynie naprawienia uszczerbku majątkowego.

Sąd I instancji zasadnie przyjął, iż skoro powódka A. P. nie świadczyła pracy od 12.11.2010 roku, a wszystkie pracownice z wyższym wynagrodzeniem zostały zatrudnione podczas jej nieobecności to fakt otrzymania przez nie wyższego wynagrodzenia nie miał żadnego wpływu na wysokość otrzymywanych przez powódkę świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a o nierównym traktowaniu w przypadku powódki można mówić dopiero po jej powrocie z urlopu macierzyńskiego tj. od 25.01.2012 roku.

Tak samo trafne co do zasady było stanowisko zajęte wobec roszczeń powódki E. D.. Zgodnie z nim ponieważ jeszcze przed okresem niezdolności powódki do pracy (tj. przed 14.06.2011 r.) zatrudnione zostały z wyższym wynagrodzeniem J. K. i K. S., a już w tym czasie nie było podstaw do różnicowania wynagrodzenia tych pracownic w stosunku do wynagrodzenia powódki to okoliczność ta miała wpływ na wysokość pobieranych przez nią w późniejszym okresie świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego.

Przy obliczaniu należnego powódkom odszkodowania przyjął Sąd Rejonowy co jest w apelacji zasadnie kwestionowane, iż obie powódki dla zachowania zasady równego traktowania winny otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 2 300 zł tj. w wysokości wynagrodzenia K. S.. Stwierdził równocześnie, że wartość pracy S. P. i K. K. była wyższa niż pozostałych pracownic, w tym powódek, co uzasadniało zróżnicowanie ich wynagrodzenia.

Tego poglądu Sąd Okręgowy nie podzielił. Zarówno S. P. jak i K. K. otrzymały przy podjęciu zatrudnienia stawkę 2 800 zł. Dla uznania, iż wobec powódek naruszona została zasada równego traktowania wystarczającym jest ustalenie, iż praca którejkolwiek z nich była tej samej wartości co praca A. P. i E. D..

Z ustaleń Sądu I instancji wynika, iż zarówno te pracownice jak i powódki, a nadto J. K. i K. S. zajmowały stanowisko asystenta klienta. Zakres zadań na tym stanowisku był taki sam. Zadania zostały rozłożone równo na wszystkich pracowników. Żaden z nich nie zauważył by otrzymał więcej czynności niż powódki, bądź że były one innego rodzaju. Wszyscy mieli wskazane takie same plany sprzedażowe. Praca wszystkich tych pracowników była rodzajowo tożsama, a podstawą zróżnicowania wynagrodzenia mogła być w takiej sytuacji jedynie ilość i jakość jej wykonywania. Strona pozwana nie wykazała jednak, aby powódki wykonywały pracę w mniejszej ilości lub aby praca ta była gorszej jakości. W sposób jednoznaczny nie wskazują na to dane wynikające z przedstawionych przez stronę pozwaną wyników oceny okresowej, wyników realizacji planów sprzedażowych i wyników testów kompetencyjnych. Wyniki realizacji planów sprzedażowych były różne w poszczególnych okresach. Jeżeli zaś przyjąć, iż na jakość pracy – przynajmniej w znacznym zakresie wpływa poziom wiedzy – to wyniki testów kompetencyjnych przemawiają na korzyść powódek.

Niewykazanie przez stronę pozwaną usprawiedliwionych powodów zróżnicowania wynagrodzenia jej pracowników – a w szczególności wynagrodzenia powódek przez zastosowanie niższej niż przewidziane dla innych stawki wynagrodzenia zasadniczego uzasadniało zasądzenie na rzecz powódek odszkodowania w wysokości poniesionej z tego tytułu szkody z uwzględnieniem jednak wynikającej z poczynionych wyżej rozważań okoliczności, iż punktem odniesienia od jej wyliczenia powinna być kwota 2 800 zł.

W przypadku powódki A. P. oznacza to, iż jej szkoda do powstania której doszło po powrocie do pracy w styczniu 2012 zamyka się kwotą 7 200 zł. Szkodę tę powódka poniosła na skutek zniżenia jej wynagrodzenia w okresie od 25.01.2012 roku do X.2012. Wobec zasądzenia jej z tego tytułu przez Sąd Rejonowy kwoty 2 700 zł zaskarżony wyrok podlegał zmianie przez zasądzenie dalszej kwoty 4 500 zł.

W przypadku zaś E. D. uwzględnić należało dodatkowo okoliczności, iż jeszcze przed skorzystaniem ze zwolnienia od pracy otrzymała niższe wynagrodzenie niż pracująca w tym czasie i wykonująca te same obowiązki J. K.. Następnie zaś po powrocie do wykonywania obowiązków pracowniczych jej wynagrodzenie było niższe od wynagrodzenia S. P. i K. K..

Celem wyliczenia poniesionej z tego tytułu szkody zlecił Sąd II instancji dokonanie stronie pozwanej wyliczenia różnicy w świadczeniach otrzymanych przez tę powódkę za okres od III 2011 roku do X 2012 roku przy uwzględnieniu, iż od marca 2011 roku przysługiwałoby jej wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2 300 zł (tak jak J. K.) zaś od sierpnia 2011

roku wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2 800 zł (tak jak S. P. i K. K.). Z przedstawionego wyliczenia, które Sąd Okręgowy zaakceptował w pełni wynika, iż E. D. doznała na skutek naruszenia zasady równego traktowania szkody w wysokości 3 307, 81 zł. Wobec zasądzenia jej z tego tytułu przez Sąd Rejonowy kwoty 2 000 zł zaskarżony wyrok podlegał zmianie przez zasądzenie dalszej kwoty 1 307, 81 zł.

Zmieniając zaskarżony wyrok Sąd Okręgowy orzekł w tym zakresie na podstawie art. 386 §1 kpc.

Konsekwencją zmiany wysokości zasądzonych na rzecz powódek odszkodowań była zmiana również rozstrzygnięcia w zakresie kosztów postępowania. O kosztach zastępstwa prawnego orzeczono na podstawie art. 100 kpc. Podstawą rozstrzygnięcia o kosztach sądowych był przepis art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Apelację w pozostałym zakresie jako niezasadną oddalono na podstawie art. 385 kpc orzekając o kosztach postępowania apelacyjnego przy zastosowaniu art. 100 kpc.