

Sygn. akt IV P 6/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 września 2018r.

Sąd Rejonowy w Tarnobrzegu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **Sędzia Sądu Rejonowego Michał Dudzic**

Ławnicy: Bożena Grądzka

Wanda Piotrowska

Protokolant: sekr. sąd. Agnieszka Podkowa

po rozpoznaniu w dniu 29 sierpnia 2018r. w Tarnobrzegu

na rozprawie

sprawy z powództwa B. U.

przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w R.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

I. zasądza od pozwanego Izby Administracji Skarbowej w R. na rzecz powódki B. U. kwotę **2.100,00zł** /dwa tysiące sto złotych/ brutto tytułem odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

II. w pozostałej części powództwo oddała,

III. koszty zastępstwa procesowego stron wzajemnie znosi,

IV. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa

Ławnik Bożena Grądzka SSR Michał Dudzic Ławnik Wanda Piotrowska

Sygn. akt IV P 6/18

## UZASADNIENIE

Powódka B. U. wniosła o zasądzenie od pozwanego Izby Administracji Skarbowej w R. kwoty odpowiadającej 200% jej miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Wywodziła, że nie otrzymała propozycji dalszego zatrudnienia w nowo powstałej Administracji Skarbowej z uwagi na jej wiek i na to, że posiadała już uprawnienia emerytalne.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, wskazał że dobór pracowników, którzy otrzymali propozycje dalszego zatrudnienia nie miał charakteru selekcji negatywnej, odbył się o jasno określone obiektywne kryteria takie jak:

- potrzeby kadrowe w jednostkach organizacyjnych izby Administracji Skarbowej

w R.,

- wytyczne szefa Krajowej Administracji Skarbowej w zakresie limitów minimalnej obsady dla funkcjonariuszy (...) Skarbowej,
- fundusz płac pozostający w dyspozycji dyrektora IAS na rok 2017,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia lub służby,
- kwalifikacje zawodowe,
- miejsce zamieszkania.

Osiągnięcie wieku emerytalnego stanowiło kryterium pomocnicze mające zastosowanie w przypadku braku możliwości wyboru osoby w oparciu o kryteria podstawowe.

Ponadto zarzucił, że powódka wyraziła zgodę na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 28 sierpnia 2017r. zatem jeszcze przed wygaśnięciem jej stosunku pracy na skutek nieprzedstawienia propozycji dalszego zatrudnienia. Powódka deklarowała wprawdzie chęć dalszego zatrudnienia przez dwa tygodnie po 31 sierpnia 2017r. tak aby nabyć prawo do otrzymania nagrody jubileuszowej jednak byłoby to zatrudnienie jedynie w interesie powódki a wbrew interesowi pracodawcy, który już wcześniej zdecydował o nieprzedłużaniu jej zatrudnienia zatem nie mógł on wyrazić na to zgody, w dacie rozwiązania stosunku pracy powódka prawa do nagrody jubileuszowej nie nabyła.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił, co następuje:

Powódka była zatrudniona w Administracji Skarbowej do 28 sierpnia 2017r. ostatnio na stanowisku starszego komisarza skarbowego. Pracę wykonywała w Urzędzie Skarbowym w T., rozpoczęła ją od 1 września 1993r. pracowała na kilku stanowiskach, przez cały okres zatrudnienia otrzymywała pozytywne oceny swojej pracy, podnosiła kwalifikacje zawodowe – miała ukończone studia wyższe, ekonomiczne a także studia podyplomowe w zakresie skarbowości (k. 57, akta osobowe, bezsporne).

W 2017r. w całym kraju została przeprowadzona reforma administracji skarbowej. W oparciu o przepis art. 165 ust 7 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o krajowej administracji skarbowej Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, Dyrektor Administracji Skarbowej i Dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości składali odpowiednio – pracownikom oraz funkcjonariuszom dotychczas działających urzędów skarbowych w terminie do 31 maja 2017r. pisemne propozycje dalszego zatrudnienia lub pełnienia służby uwzględniając posiadane kwalifikacje, i przebieg dotychczasowej pracy lub służby oraz dotychczasowe miejsce zamieszkania (bezsporne).

Powódka propozycja takiej nie otrzymała, kilkakrotnie zwracała się do Dyrektora izby Administracji Skarbowej w R. o udzielenie jej informacji o przyczynach braku propozycji dalszego zatrudnienia, o przyjętych kryteriach doboru pracowników (k. 9 - 11) otrzymała odpowiedź, że decyzja o przedłożeniu lub nieprzedłożeniu propozycja dalszego zatrudnienia podejmowana była w oparciu o kryteria sprecyzowane w ustawie Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej przy uwzględnieniu posiadanych przez dane osoby kwalifikacji, miejsca zamieszkania i przebiegu dotychczasowej służby bądź pracy (k. 12 - 16).

W Urzędzie Skarbowym w T. przed utworzeniem Krajowej Administracji Skarbowej zatrudnionych było 9 osób z uprawnieniami emerytalnymi (poz. (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...)) zestawienia pracowników k. 65). Spośród nich tylko jedna otrzymała propozycję dalszego zatrudnienia – poz. (...), osoba ta była zatrudniona jako starszy poborca skarbowy i z uwagi na jej specyficzne predyspozycje do wykonywanej pracy dokonano z udziałem Naczelnika Urzędu Skarbowego oceny, że nie będzie możliwości by zastąpić tę osobę innym pracownikiem i uzyskać porównywalny efekt pracy tej osoby (k. 57v). Pozostałe 8 osób propozycji dalszego zatrudnienia nie otrzymało.

Spośród osób nie posiadających uprawnień emerytalnych, które otrzymały jednak propozycje dalszego zatrudnienia część posiadała krótszy niż powódka staż pracy i wykształcenie na niższym niż powódka poziomie oraz gorsze wyniki ocen okresowych:

- **powódka** – pracownik poz. (...), data rozpoczęcia pracy 1.10.1983, studia podyplomowe z ekonomii, ocena powyżej oczekiwań,
- pracownik poz. (...), data rozpoczęcia pracy 1.10.1992, wyksz. średnie z egzaminem dojrzałości, ocena na poziomie oczekiwań,
- pracownik poz. (...), data rozpoczęcia pracy 1.06.1991, wyksz. wyższe I stopnia zarządzanie, ocena na poziomie oczekiwań,
- pracownik poz. (...), data rozpoczęcia pracy 1.10.1990, wyksz. policealne, ocena na poziomie oczekiwań,
- pracownik poz. (...), data rozpoczęcia pracy 1.08.1992, wyksz średnie z egzaminem dojrzałości, ocena na poziomie oczekiwań,
- pracownik poz. (...), data rozpoczęcia pracy 1.01.1989, wyksz. jednolite studia magisterskie pozostałe, ocena na poziomie oczekiwań,
- pracownik poz. (...), data rozpoczęcia pracy 1.12.1986, wyksz policealne, ocena na poziomie oczekiwań,
- pracownik poz. (...), data rozpoczęcia pracy 1.05 2001, wyksz wyższe II stopnia- administracja, ocena na poziomie oczekiwań,
- pracownik poz. (...), data rozpoczęcia pracy 1.02.2011r., wyksz wyższe II stopnia – zarządzanie, ocena na poziomie oczekiwań,
- pracownik poz. (...), data rozpoczęcia pracy 1.12.2012, wyszt wyższe II stopnia – administracja, ocena na poziomie oczekiwań,
- pracownik poz. (...), data rozpoczęcia pracy 1.09.19902, wyszt wyższe II stopnia – ekonomia, ocena na poziomie oczekiwań. Równocześnie wielu spośród zatrudnionych pracowników miało jedno lub dwa z wyżej wskazanych kryteriów na poziomie niższym niż powódka a pozostałe kryteria na poziomie tym samym, np. niższy poziom wykształcenia i niższa ocena pracy ale dłuższy staż pracy jak pracownik poz. (...) z wykształceniem średnim i oceną na poziomie oczekiwań (czyli niższe od powódki) ale staż pracy dłuższy – od 1977r., podobnie wielu innych.

W dniu 28 sierpnia 2017r powódka na podstawie porozumienia stron rozwiązała wiążący ją z pozwanym stosunek pracy kierując się tym, że wygasł on w dniu 31 sierpnia 2017r natomiast dzięki wcześniejszemu rozwiązaniu go za porozumieniem stron uzyskiwała wypłatę odprawy emerytalnej. Wcześniej, przed powzięciem informacji o braku woli dalszego jej zatrudniania nie myślała o odejściu z pracy w związku z uzyskaniem wieku emerytalnego, nie miała woli zmiany pracodawcy lub zakończenia pracy i przejścia

na świadczenie emerytalne. Jediną jej motywacją jak chodzi o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron był brak otrzymania propozycji dalszego zatrudnienia i chęć otrzymania odprawy emerytalnej, której nie otrzymałaby gdyby doszło do wygaśnięcia stosunku pracy (76v - 77).

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Art. 18<sup>3a</sup> . § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania

i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

Art. 18<sup>3b</sup>. § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem §2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) (...)
- 3) (...)- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 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<sup>3a</sup> § 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.

Art. 18<sup>3d</sup>. 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 .

Przepis art. 165 ust 7 ustawy Przepisy wprowadzające KAS określał zasady doboru pracowników, którzy otrzymać mieli propozycje nowych warunków zatrudnienia. W toku postępowania Sąd zeznaniami strony pozwanej wyjaśnił jak rozumiane były zapisy ustawy mówiące o kwalifikacjach, przebiegu dotychczasowej pracy i miejscu zamieszkania. Otóż jako kwalifikacje w procesie decyzyjnym mający wyłonić osoby otrzymujące propozycje dalszej pracy brano pod uwagę wykształcenie i doświadczenie zawodowe oraz osobiste predyspozycje danego pracownika przy czym ostatni z warunków miał znaczenie w zakresie stanowisk wymagających takich szczególnych predyspozycji, w Urzędzie Skarbowym

w T. był to przypadek pracownika – poborca skarbowego. Jak chodzi o przebieg dotychczasowej pracy brano pod uwagę ocenę pracy, nagrody, kary dyscyplinarne. Miejsce zamieszkania było istotne w przypadku pracowników

świadczących pracę poza ich miejscem zamieszkania – podejmowano działania mające na celu przeniesienie ich do miejscowości bliższych ich miejscu zamieszkania tak by ograniczyć liczbę dojazdów (k. 57 - 58).

Analiza przyjętych i wskazanych wyżej zasad doboru pracowników otrzymujących propozycję dalszego zatrudnienia oraz tabelarycznej informacji o tych kryteriach dotyczących wszystkich pracowników byłego Urzędu Skarbowego w T. prowadzi do wniosku, że wybór pracowników, którzy ostatecznie otrzymali propozycje dalszego zatrudnienia odbył się z naruszeniem zasad o których mowa. Jak wskazano wyżej szereg pracowników (poz. (...).(…), (…), (…), (…), (…), (…), (…), (…), (…), (…)) to osoby posiadające krótszy staż pracy, niższy poziom wykształcenia i gorsze oceny ich pracy niż powódka B. U.. Nie sposób zgodzić się z argumentacją strony pozwanej mówiącą iż wszyscy pracownicy spełniali kryteria pozwalające przedstawić im propozycje zatrudnienia zatem zastosowano kryterium pomocnicze, tj. posiadanie innego źródła dochodu – przedstawione dane nie dają podstaw do zastosowania kryterium pomocniczego. Analiza informacji dotyczących stażu pracy, posiadanego wykształcenia i ocen poziomu świadczonej pracy prowadzi do wniosku, że istnieją znaczące różnice pomiędzy pracownikami pozwalające zróżnicować ich w oparciu o kryteria podstawowe, bez zastosowania kryterium pomocniczego. W zatrudnieniu pozostawali pracownicy posiadający – jak powódka – wykształcenie kierunkowe zgodne

z wykonywaną pracą na poziomie studiów podyplomowych oraz inni z wykształceniem jedynie średnim. Pozostawali w zatrudnieniu pracownicy o stażu pracy wynoszącym ponad 30 lat – jak powódka – i inni ze stażem wynoszącym jedynie kilka czy kilkanaście lat, różnice występowały także w poziomie ocen dotyczących świadczonej przez nich pracy. Fakt, że wszyscy ci pracownicy spełniali kryteria do dalszego ich zatrudnienia nie oznacza równocześnie, że nie można było przy zastosowaniu tych kryteriów wyodrębnić grupy tych pracowników, którzy spełniają założone kryteria na poziomie niższym niż pozostali co było istotne w sytuacji ograniczenia liczby etatów i potrzeby wyodrębnienia grupy pracowników

z którymi do przedłużenia stosunku pracy nie dojdzie.

Wnioski płynące z analizy posiadanych przez poszczególnych pracowników kwalifikacji znajdują potwierdzenie w zestawieniu osób, które propozycji dalszego zatrudnienia nie otrzymały. Spośród pracowników byłego Urzędu Skarbowego

w T. propozycji tych nie otrzymało 8 osób z których wszyscy to osoby

z uprawnieniami emerytalnymi. Spośród 9 osób z takimi uprawnieniami propozycję dalszego zatrudnienia otrzymała tylko jedna z nich. Powyższe zestawienie jasno wskazuje na fakt,

że dobór osób otrzymujących propozycję dalszego zatrudnienia odbył się wyłącznie

w oparciu o kryterium wieku i posiadania uprawnień emerytalnych z pominięciem kryteriów merytorycznych uwzględniających doświadczenie zawodowe, wykształcenie i wyniki pracy. Kolejnym potwierdzeniem tego sposobu podejmowania decyzji jest treść zeznań osoby przesłuchanej za stronę pozwaną, osoby kierującej zespołem przygotowującym propozycje dalszego zatrudnienia – wynika z nich, że decyzja o dalszym zatrudnieniu jedyne

w Urzędzie potencjalnego emeryta podjęta została z uwagi na posiadane przez niego szczególne kwalifikacje charakterologiczne przydatne przy wykonywaniu pracy poborcy skarbowego a więc także z pogwałceniem zasad określonych jako podstawy kwalifikacji osób do dalszego zatrudnienia.

Wskazana wyżej argumentacja oparta o analizę dostępnych danych prowadzi

do wniosku, że powódka podobnie jak szereg innych pracowników nie otrzymała propozycji dalszego zatrudnienia z uwagi na jej wiek i posiadane uprawnienia emerytalne. W ocenie Sądu jest to przykład dyskryminacji bezpośredniej zachodzący w relacji pracodawcy

i pracownika, którego skutkiem jest odmowa nawiązania stosunku pracy. Pracodawca

w sposób niekorzystny dla pracownika w porównaniu z wieloma innymi pracownikami tej samej jednostki organizacyjnej zróżnicował jego sytuację posługując się kryterium wieku – jednym z niedozwolonych kryteriów wymienionych w przepisie art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.

W tym miejscu wskazać należy że przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki

prawne. Bywa on nazywany "odwróconym rozkładem ciężaru dowodu". Przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony

w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.

Według Sądu Najwyższego (postanowienie z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Także w tezie

1 wyroku SN z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 160, stwierdzono, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu,

że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy 2000/78).

W toku postępowania pozwany zarzucał, że powódka rozwiązała wiążącą ją z pozwanym umowę za porozumieniem stron zatem brak podstaw do badania czy doszło wobec niej do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Oceny tej Sąd nie podziela. Decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem na trzy dni przed wygaśnięciem stosunku pracy była w przypadku powódki warunkowana wiedzą, że do przedłożenia jej propozycja dalszego zatrudnienia nie dojdzie. Powódka pod presją okoliczności będących konsekwencją zachowań dyskryminacyjnych pracodawcy powzięła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron choć wcześniej tego nie planowała. Decyzja powódki była naturalną konsekwencją sytuacji w jakiej w swym zatrudnieniu się znalazła a sytuacja ta była z kolei konsekwencją dyskryminacji z uwagi na wiek jakiej dopuścił się pozwany względem powódki. Brak zatem podstaw by uznać, że zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę zmienia w jakikolwiek sposób sytuację powódki jak chodzi o możliwość domagania się przez nią odszkodowania z powodu dyskryminacji w zatrudnieniu.

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. Powódka wniosła

o przyznanie jej odszkodowania w wysokości podwójnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Argumentowała, że utraciła na skutek dyskryminujących decyzji pracodawcy możliwość otrzymania nagrody jubileuszowej. Żądania powódki w zakresie wysokości należnego jej odszkodowania Sąd nie uwzględnił w całości zasądzając je w wysokości odpowiadającej minimalnemu jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę. Podstawą tej decyzji Sądu było dostrzeżenie faktu, iż choć wybór osób co do których nie przedstawiono propozycji dalszego ich zatrudnienia dokonał się w oparciu o kryterium dyskryminujące

tj. ich wiek to jednak wiek i posiadanie uprawnień emerytalnych przez te osoby zapewnił minimalizację skutków społecznych decyzji o pozbawieniu możliwości zatrudnienia osób

w liczbie stanowiącej około 10% ogółu pracowników Urzędu Skarbowego. Dyskryminacja

z powodu wieku jest okolicznością z gruntu naganną i w omawianym przypadku zaistniała pomimo określenia jasnych i obiektywnie poprawnych kryteriów doboru osób, pozwalających na ich wybór w oparciu o kwalifikacje i zawodową przydatność. Jednak w omawianym przypadku sposób wyboru osób, którym propozycji zatrudnienia nie przedstawiono choć wadliwy formalnie dokonał się – co trzeba dostrzec i uwzględnić – z minimalizacją skutków społecznych z jakimi zawsze wiążą się decyzje o ograniczeniu zatrudnienia, zwłaszcza gdy następują w trudnej sytuacji lokalnego rynku pracy lub dotyczą osób o szczególnych kwalifikacjach lub wieku. Ograniczenie wyboru osób, którym zatrudnienia nie przedłużono do osób z uprawnieniami emerytalnymi pozwoliło praktycznie wyeliminować sytuacje gdzie osoba pozbawiona pracy pozostaje bez środków utrzymania czy z ograniczoną możliwością znalezienia nowego zatrudnienia. Na okoliczności te nie wskazuje i nie powołuje się nawet sama powódka w swej argumentacji w sprawie co stanowi argument, którego w przekonaniu Sądu pominąć i nie zauważyć nie można. Kierując się powyższym Sąd

uznał za zasadne ograniczyć przyznane powódce wynagrodzenie do minimalnej wysokości określonej przepisem art. 18<sup>3d</sup> k.p. Wysokość minimalnego wynagrodzenia określono w oparciu o Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2017 r. W sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018r.:

§ 1. Od dnia 1 stycznia 2018 r. Ustala się minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 2100 zł.

§ 2. Od dnia 1 stycznia 2018 r. Ustala się minimalną stawkę godzinową w wysokości 13,70 zł.

§ 3. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

W pozostałej części powództwo zostało oddalone. O kosztach orzeczono na podstawie przepisu art. 100 k.p.c. a kosztami sądowymi obciążono Skarb Państwa.

**Sędzia:**

## ZARZĄDZENIE

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego

**Sędzia:**