



Sygn. akt III PK 12/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lutego 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)
SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)
SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa P. W.
przeciwko Starostwu Powiatowemu w U.
o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu i wyrównanie
wynagrodzenia za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 5 lutego 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 15 września 2017 r., sygn. akt IV Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 15 września 2017 r. oddalił apelację powoda P. W. od wyroku Sądu Rejonowego w S. z 23 marca 2017 r., który oddalił jego

powództwo przeciwko Starostwu Powiatowemu w U. o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu i wyrównanie wynagrodzenia za pracę.

Powód za kryterium dyskryminacji wskazał wiek a za podstawę odszkodowania art. 18^{3d} k.p. Podał, że pracuje u pozwanego od 7 maja 2002 r., początkowo jako młodszy referent, a od 1 stycznia 2010 r. jako inspektor z zakresem czynności obejmującym rejestrację pojazdów. Na identycznym stanowisku i z tym samym zakresem czynności zatrudniona jest J. K., która otrzymuje wynagrodzenie wyższe o około 550 zł.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa. Podał, że różnica w wynagrodzeniu wynika z wieloletniego doświadczenia J. K., którego powód nie posiadał, jak również z prawidłowej dyscypliny pracy, której brakowało powodowi.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód po zatrudnieniu w 2002 r. jako młodszy referent miał wynagrodzenie określone w stawce płacy zasadniczej według VIII kategorii zaszeregowania. W 2006 r. otrzymał stanowisko referenta w wydziale komunikacji i drogownictwa z wynagrodzeniem zasadniczym według IX kategorii zaszeregowania w kwocie 980 zł. Od 2007 r. wynagrodzenie to wzrosło do 1090 zł (wg IX kategorii). 1 czerwca 2007 r. otrzymał dodatek za pracę w wysokości 5% wynagrodzenia (z wzrostem o 1% za kolejny rok). We wrześniu 2007 r. z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków otrzymał dodatek specjalny (13,77% wynagrodzenia zasadniczego do stycznia 2008 r.). W 2008 r. powód awansował na podinspektora. Wzrastało też wynagrodzenie przyznawane według X kategorii i w 2009 r. wynosiło 1500 zł a potem 1736 zł oraz było zwiększane o dodatek za staż oraz dodatek specjalny. W styczniu 2010 r. powierzono powodowi stanowisko inspektora z wynagrodzeniem według XII kategorii 1840 zł, a od 2012 r. - 1940 zł; od marca 2014 r. - 2020 zł; i od września 2014 r. - 2100 zł. W wydziale komunikacji i drogownictwa powód zajmował się prawami jazdy, natomiast od września 2007 r. pracuje przy rejestracji pojazdów. Jego zakres obowiązków jest taki sam jak J. K.

1 stycznia 1999 r. w wyniku reformy administracji J. K. została pracownikiem Starostwa Powiatowego w U. i jej wynagrodzenie zasadnicze zostało ukształtowane według XIII kategorii zaszeregowania. Została zatrudniona na stanowisku inspektora. Gdy powód rozpoczynał pracę przy rejestracji pojazdów był podinspektorem, natomiast J. K. jako jedyna w wydziale była inspektorem.

Wdrażała powoda do pracy przy rejestracji pojazdów, koordynowała jego pracę. Od 2010 r. miała wynagrodzenie zasadnicze według XIII kategorii 2470 zł i dodatek stażowy 20%; od 2012 r. wynagrodzenie zasadnicze 2520 zł; od marca 2014 r. - 2570 zł; od października 2014 r. - 2630 zł, a od czerwca 2016 r. - 2730 zł.

Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu oddalenia powództwa stwierdził, że postępowanie nie potwierdziło dyskryminacji powoda. Pozwany wykazał, że nie dyskryminował powoda. Różnica w wynagrodzeniu powoda i J. K. wynika z dozwolonej przyczyny – z faktu posiadania przez J.K. większego doświadczenia zawodowego na zajmowanym stanowisku pracy, umiejętności nabytych w trakcie długoletniego stażu pracy, w tym kilkunastoletniego u pozwanego. Czynności związane z rejestracją pojazdów wykonywała już w 1990 r. w Urzędzie w S.. Z upływem lat uzyskiwała coraz wyższe kwalifikacje i umiejętności oraz doświadczenie zawodowe. Różnice w wynagrodzeniach były uzasadnione różnymi stanowiskami, stopniem odpowiedzialności i umiejętności. Pozwany różnicując sytuację zarobkową powoda i J. K. kierował się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami. Nie doszło do dyskryminacji powoda i dlatego powództwo nie było zasadne.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji powoda nie zgodził się z zarzutem nieprawidłowych ustaleń. J. K. miała wyższą kategorię zaszeregowania (XIII) i dlatego jej wynagrodzenie było wyższe. Pozwany nie mógł ukształtować wynagrodzenia powoda na poziomie płacy J. K., gdyż rozporządzenie z 18 marca 2009 r. w sprawie wynagrodzeń pracowników samorządowych, na podstawie którego ustalono wynagrodzenie zasadnicze powoda przewidywało tylko XII kategorię zaszeregowania dla stanowiska inspektora. Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, że zróżnicowanie wynagrodzeń zasadniczych nie nastąpiło z przyczyn określonych w „art. 18³ § 1 k.p.”, tylko było wynikiem znacznej różnicy stażu pracy powoda i J. K., na skutek której ukształtowanie poziomu ich wynagrodzeń nastąpiło na podstawie różnych aktów prawnych, różnie określających kategorie zaszeregowania dla tego samego stanowiska. Powód bezzasadnie zarzuca, że w sprawie „doszło do zmiany rozkładu ciężaru dowodowego polegającej na obciążeniu pozwanego ciężarem dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji powoda w stosunku do sytuacji J. K. kierował się

obiektywnymi przesłankami”. Ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę dopiero wtedy, gdy pracownik przedstawi fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Materiał nie zawiera dowodu uprawdopodobniającego dyskryminację powoda.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego:

- 1) art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. przez błędną jego wykładnię i uznanie, że w ustalonym stanie faktycznym nie doszło do naruszenia zasad równego traktowania, pomimo że powód wykazał niekorzystne ukształtowanie jego wynagrodzenia w stosunku do pracownika wykonującego tą samą pracę, zatrudnionego u pozwanego;
- 2) art. 18^{3a} § 4 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że nie doszło do dyskryminacji pośredniej, w przypadku gdy pozwany zastosował wobec powoda niedozwolone kryterium wieku (stażu pracy), jako okoliczność wpływającą na wysokość wynagrodzenia, co w konsekwencji doprowadziło do powstania rażącej różnicy w wysokości wynagrodzenia powoda i pracownika pozwanego, którego stanowisko pracy posiada identyczny zakres obowiązków;
- 3) art. 18^{3b} § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu, iż powód nie przedstawił przed sądem faktów, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, podczas gdy wyjaśnił on, że to w szczególności krótszy zakładowy staż pracy (wiek) jest przyczyną jego nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia, co w konsekwencji skutkowało przerwaniem ciężaru dowodu na pozwanego i koniecznością udowodnienia, że przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia powoda pozwany kierował się obiektywnymi przesłankami;
- 4) art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, iż kryterium doświadczenia, długość stażu pracy są obiektywnymi przesłankami zróżnicowania wynagrodzenia powoda w sytuacji, gdy przesłanki te nie mogły być brane pod uwagę bowiem nie miały one wpływu na jakość i wartość pracy pracowników, oraz jego błędnej wykładni i uznaniu, że długość stażu pracy bezwzględnie pozwala na różnicowanie wysokości

wynagrodzenia, przy jednoczesnym braku ustaleń i wykazaniu, iż miała ona znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych powodowi, podczas gdy nie była ona brana pod uwagę dla innych pracowników o takim samym stażu, np. dodatek przyznawany pani K. G.;

- 5) art. 18^{3d} k.p. poprzez odmowę zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zakresie wynagrodzenia.

Powód wniósł o uchylenie wyroku i zasądzenie 35.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu z odsetkami, ukształtowanie stosunku pracy w ten sposób, że wynagrodzenie zasadnicze będzie wynosić 2.730 zł, ewentualnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Powód nie kwestionuje różnicy w dodatku stażowym, lecz nie zgadza się aby jego wiek (staż pracy) uzasadniał zmniejszenie wynagrodzenia zasadniczego.

Należy rozróżnić wiek i staż pracy. Z reguły staż pracy jest zależny od wieku. Jednak o ile ustawa wprost wskazuje na wiek jako przyczynę dyskryminacji (art. 18^{3a} § 1 k.p.), to jednocześnie stanowi, że kryterium stażu pracy może być stosowane przy ustalaniu warunków zatrudnienia, zasad wynagradzania i awansowania (...), czyli staż pracy uznaje za kryterium uzasadniające odmienne traktowanie pracowników nawet w różnym wieku (art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p.). Wiek i staż pracy nie są zatem tożsamymi (jednakimi) kryteriami i dlatego nie powinny być ujmowane jako równoznaczne. Podkreśla się to, bo powód zdaje się wskazywać jednocześnie na oba („*niedozwolone kryterium wieku (stażu pracy)*”), ponadto w skardze nie zarzuca naruszenia art. 18^{3a} § 1 k.p. Kryterium dyskryminacji powinno być jasne i konkretne, nawet gdy ten ostatni przepis nie jest oparty na zamkniętej liczbie („*w szczególności*”) kryteriów dyskryminacji, dlatego że kryterium stażu pracy choć może być ujmowane jako kryterium dyskryminacji, to jednak ustawodawca jednocześnie przyjmuje, iż zasad równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z

prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania (art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p.c.). Ma to znaczenie w ocenie zarzutu naruszenia art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., gdyż niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu ich świadczeń związanych z pracą nie jest uprawnione ze względu na przyczynę dyskryminacji z art. 18^{3a} § 1 k.p., do której nie musi być zaliczane kryterium stażu pracy, skoro stosowanie tego kryterium pozwala przyjąć brak naruszenia zasady równego traktowania (art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p.).

Kwestia braku właściwego rozróżnienia wieku i stażu pracy występuje w drugim zarzucie skargi. Nie można stwierdzić naruszenia art. 18^{3a} § 4 k.p., gdyż objęty skargą wyrok w ogóle nie odwoływał się do tego przepisu (o czym niżej). Ważniejsze jest stwierdzenie, że przepis ten dotyczy dyskryminacji pośredniej, a więc innej niż dyskryminacja bezpośrednia z art. 18^{3a} § 1 k.p.c. Znaczenie ma wówczas inne działanie (opisane a art. 18^{3a} § 4 k.p.), bo odnoszące się do sytuacji pracowników, których warunki pracy są modyfikowane przez pozornie neutralne kryterium. W tej sprawie chodziło o dyskryminację bezpośrednią i indywidualną a nie o dyskryminację pośrednią.

Ocena merytoryczna poszczególnych zarzutów skargi kasacyjnej ma swoje znaczenie, gdy za punkt odniesienia ma rozstrzygnięcie w wyroku objętym skargą. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną od orzeczenia sądu drugiej instancji (art. 398¹ k.p.c.). Rzecz w tym, że Sąd drugiej instancji stwierdził, iż powód nie wykazał dyskryminacji i dlatego pozwany nie musiał wykazać przyczyn różnicowania jego wynagrodzenia. Taka ocena budzi zasadnicze wątpliwości, gdyż Sąd drugiej instancji rozpoznawał już apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji, przed którym przeprowadzono niemałe postępowanie dowodowe, a przede wszystkim ustalono i oceniono zarzucaną dyskryminację. Sąd pierwszej instancji wyraźnie nawiązał wpięrcw do ciężaru dowodu dyskryminacji z art. 18^{3b} § 1 k.p. Opisał też w uzasadnieniu wyroku z czym powód łączył dyskryminację. Powództwo zostało oddalone nie dlatego, że powód nie wykazał przyczyn dyskryminacji ale dlatego, że Sąd pierwszej instancji stwierdził brak dyskryminacji. Sąd pierwszej

instancji wyraźnie podał, że powództwo zostało oddalone bo pozwany wykazał, że nie dyskryminował powoda. Był to więc kompletny etap sprawy przed Sądem pierwszej instancji a nie taki jak oceniony przez Sąd drugiej instancji, czyli ograniczony zasadniczo do nieuprawnionego stwierdzenia, że powód nie wykazał dyskryminacji, dlatego pozwana nie „*była obciążona ciężarem dowodzenia, że różnicowanie wynagrodzenia powoda zostało spowodowane niedyskryminującymi przyczynami*”.

Zakończenie sprawy przez Sąd drugiej instancji na stwierdzeniu w istocie procesowym, że powód nie wykazał dyskryminacji, dlatego pozwany nie musiał wykazać przyczyn różnic w wynagrodzeniu nie było uprawnione. Od początku powództwo oparte było na zarzucie nierównego traktowania i dyskryminacji. Wedle powoda wykonywał taką samą pracę jak zatrudniona na takim samym stanowisku inspektora jak J. K.. Powód na etapie apelacji mógł nadal domagać się wskazania podstaw uzasadniających różnicowanie wynagrodzenia w aspekcie ilości i jakości pracy, a łączonych z zarzucanymi przez pozwanego i negatywnie ocenionymi przez Sąd pierwszej instancji kryteriami stażu pracy i doświadczenia zawodowego. Wszak Sąd pierwszej instancji ustalił, że w spornym okresie powód był inspektorem, zajmował się rejestracją pojazdów i jego zakres obowiązków był taki sam jak J. K. Wprawdzie ustalono, że wdrażała i koordynowała powoda do pracy w wydziale, lecz przedmiot sporu obejmuje późniejszy okres. Różnica w wynagrodzeniach ma wynikać z większego doświadczenia zawodowego J. K. i umiejętności nabytych w długoletnim zatrudnieniu. Z takim rozstrzygnięciem powód nie zgodził się w apelacji, stawiając określone zarzuty. Sąd drugiej instancji nie odniósł się w pełni do tych zarzutów. Na tym tle należy stwierdzić, że Sąd drugiej instancji nie rozpoznał istoty sprawy. Oceny tej nie zmienia odwołanie się w uzasadnieniu wyroku do XII i XIII kategorii zaszeregowania, gdyż nie rozstrzygają o przedmiocie sporu, jako że zakazy dyskryminacji albo nierównego traktowania określone są w ustawie, co oznacza, że przepisy wynikające rozporządzenia mają niższą rangę (art. 9 k.p., 11² k.p., art. 11³, art. 18 § 3 k.p., art. 18^{3a} k.p., art. 18^{3c} k.p. w związku z art. 78 k.p.).

W sprawie należy odróżnić dyskryminację i równe traktowanie. Podkreśla się to, gdyż powód dochodził jednocześnie odszkodowania, wyrównania wynagrodzenia i ukształtowania wynagrodzenia na przyszłość. Różne są podstawy

prawne tych roszczeń. Nawet brak dyskryminacji nie uprawnia do różnicowania wynagrodzenia, gdy występuje sytuacja jednakowej pracy lub pracy o jednakowej wartości 18^{3c} k.p. Do tej regulacji powód odwołuje się w końcowej części skargi. Zarzut naruszenia tego przepisu nie został ujęty bezpośrednio w zarzutach skargi, jednak zasada równego traktowania ze względu na jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości jest nadal aktualna. Przede wszystkim dlatego, że dyskryminacja jest regulacją szczególną do równego traktowania. Skoro powód główne zarzuty łączy z dyskryminacją, to można przyjąć, że wychodzi od naruszenia równego traktowania. To jak zauważono było podstawą jego powództwa, aktualne było w apelacji i występuje obecnie w skardze kasacyjnej (*in fine* art. 18^{3c} k.p.). Samo nierówne traktowanie – czyli bez dyskryminacji - może być podstawą roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia i ustalenia wynagrodzenia na przyszłość (por. wyroki Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK 136/13; z 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14; z 22 marca 2016 r., II PK 29/15; z 20 lipca 2017 r., I PK 216/16; z 13 września 2018 r., II PK 135/17).

Kwestia zależności wynagrodzenia od stażu pracy i doświadczenia zawodowego ma również swoje orzecznictwo (por. wyroki Sądu Najwyższego z 7 lutego 2018 r., II PK 22/17; z 14 grudnia 2017 r., II PK 322/16; z 15 marca 2016 r., II PK 17/15; z 8 grudnia 2015 r., I PK 339/14; z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06). Doświadczenie zawodowe z reguły łączy się ze stażem pracy, jednak nie są to pojęcia tożsame. Generalnie doświadczenie zawodowe i staż pracy mogą różnicować wysokość wynagrodzenia. Nie jest niedopuszczalne różnicowanie wynagrodzeń pracowników w oparciu o ich staż pracy. Może wpływać na jakość i ilość pracy. Większy staż pracy może uzasadniać wyższe wynagrodzenia innych pracowników. W tej sprawie powód nie kwestionuje różnicy w dodatku stażowym, tylko w wynagrodzeniu zasadniczym. W podobnej sprawie Sąd Najwyższy stwierdził, że nie jest dopuszczalne dwukrotne różnicowanie wynagrodzeń w oparciu o te same kryterium stażu pracy przez uwzględnienie go przy ustalaniu stawki wynagrodzenia zasadniczego a następnie również przez przyznawanie dodatku stażowego. Wówczas pracownik otrzymujący niższe wynagrodzenie w związku z posiadaniem stażu pracy znajduje się w o wiele gorszej sytuacji od pracowników posiadających większy staż pracy, wykonujących taką samą pracę,

bowiem jego wynagrodzenie zasadnicze jest ustalane w niższej stawce, a dodatkowo nie otrzymuje on lub otrzymuje niższy dodatek stażowy. Taka sytuacja może świadczyć o nierównym traktowaniu, a możliwe, że również o dyskryminacji, w przypadku wystąpienia przyczyny dyskryminującej. Również doświadczenie zawodowe może uzasadniać różnicowanie wynagrodzenia zasadniczego pracowników (art. 11² k.p.) ze względu na jakość a nawet ilość pracy (art. 78 k.p.). Należy jednak wpierw ustalić i ocenić czy kryterium doświadczenia zawodowego może i powinno być brane pod uwagę. Jeśli przy wykonywaniu takich samych czynności i obowiązków, doświadczenie zawodowe pracowników nie będzie miało większego wpływu na efekt pracy, to znaczenie tego kryterium może być neutralne. Wpływ ten może być różny w poszczególnych zawodach i na różnych stanowiskach, przykładowo może być znaczący przy wykonywaniu zawansowanej pracy umysłowej albo wymagającej wiedzy szczególnej lub specjalnej w określonym zawodzie lub na danych stanowisku. Doświadczenie zawodowe może mieć też znaczenie w odniesieniu do pracownika, który go w ogóle nie posiada albo dopiero nabywa doświadczenie zawodowe w określonej pracy (por. sprawę z 7 lutego 2018 r., II PK 22/17).

Według stanowiska pozwanego (nadal w odpowiedzi na skargę kasacyjną) znaczenie dla rozstrzygnięcia powinna mieć ocena dyscypliny pracy i zachowanie powoda poza pracą. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód przyszedł do pracy w 2014 r. w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Powód uzyskał wówczas urlop na żądanie i został zastąpiony przez odwołaną z urlopu J.K.. Jednak treść uzasadnienia wyroku nie wskazuje, iżby miało to wpływ na oddalenie powództwa. Sąd drugiej instancji natomiast w ogóle kwestią tą się nie zajmował. Z treści sporu wynika, że pozwany swoje stanowisko łączy z negatywną oceną porządku i dyscypliny. Inaczej do kwestii tych odnosi się powód w argumentacji skargi, żądając ich oddzielenia od sfery wynagrodzenia. W ocenie składu takie zarzuty pracodawcy nie są obojętne w sprawie. Ich rozważenie należy jednak w pierwszej kolejności do Sądu powszechnego. Uprawnione jest ogólne stwierdzenie, że brak porządku i dyscypliny pracy może rzutować ujemnie na ilość i jakość świadczonej pracy, co decyduje o wysokości wynagrodzenia - art. 78 k.p. Ten sam przepis, czyli dotyczący ilości i jakości świadczonej pracy, stanowi również punkt wyjścia w

ocenie zarzutów o nierównym traktowaniu, w tym również ze względu na dyskryminację. Wówczas prawidłowa dyscyplina pracy i zachowanie pracownika mogą być nie mniej ważne niż doświadczenie zawodowe. Wynagrodzenie jest w takiej sytuacji pochodną pracy. W określonej sytuacji pracodawca może dyscyplinować pracownika w granicach i na podstawie prawa. Dyscyplinowanie nie może być dowolne i nieograniczone w czasie. Stan rozpoznania sprawy pozwala tylko na ogólną ocenę. Pozwany nadal odwołuje się do zachowania powoda, Sądy natomiast nie rozstrzygnęły o tej zależności. Z materiału sprawy i z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynikają oceny powoda jako pracownika i są to także oceny pozytywne (A. K., K. S.).

Uprawnione jest zatem końcowe stwierdzenie, że znaczenie wieku, stażu pracy, doświadczenia zawodowego nie musi być jednakowe w aspekcie prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę bez dyskryminacji albo zachowania równego traktowania, w szczególności gdy znaczenie ma też dbałość pracownika o dyscyplinę i porządek pracy.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.).