

Sygn. akt VII Pa 22/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 kwietnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Lucyna Stąsik - Żmudziak

Sędziowie: SO Grażyna Cichosz (spr.)

SR del. do SO Edyta Telenga

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 kwietnia 2016 r. w Lublinie

sprawy z powództwa J. G. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w P.

o zapłatę ewentualnie o odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Puławach IV Wydział Pracy

z dnia 10 grudnia 2015 r., sygn. akt IV P 160/15

I. oddala apelację;

II. zasądza od J. G. (2) na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w P. kwotę 1800 (tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt VII Pa 22/16

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy wyrokiem z dnia 10 grudnia 2015 r. w sprawie z powództwa J. G. (1) przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w P. o zapłatę kwoty 8.800 euro z odsetkami ustawowymi tytułem niewypłaconej premii ewentualnie o zapłatę kwoty 36.740 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu oddalił powództwo oraz wnioski powoda o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w P. kosztów procesu. Nadto Sąd nie obciąża powoda kosztami procesu poniesionymi przez pozwanego (...) Spółkę Akcyjną w P..

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach:

Wyrokiem z dnia 30 stycznia 2015 roku, Sąd Rejonowy w Puławach oddalił powództwo o wyrównanie wynagrodzenia (pkt I wyroku), zasądził od pozwanego (...) S.A. w P. na rzecz powoda J. G. (1) kwotę 36.740 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie powoda w zatrudnieniu i orzekł o kosztach procesu.

Na skutek apelacji (...) S.A. w P., Sąd Okręgowy w Lublinie wyrokiem z dnia 08 lipca 2015 roku, uchylił zaskarżony wyrok, zniósł postępowanie w zakresie rozprawy z dnia 05 grudnia 2014 roku i przekazał sprawę do ponownego

rozpoznania Sądowni Rejonowemu w Puławach pozostawiając temu sądowni rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

W toku ponownego rozpoznawania sprawy pełnomocnik powoda poparł powództwo pierwotne i powództwo ewentualne i wniósł o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych uwzględniając wartość przedmiotu sporu), a pełnomocnik strony pozwanej powództw nie uznał i wniósł o ich oddalenie oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Rejonowy w Puławach, ustalił następujący stan faktyczny:

(...) Spółka z o.o. w P. po modyfikacji prawnej formy organizacyjnej tej Spółki, uległa w 1998 roku, przekształceniu w (...) S.A. w P.. W wyniku tego przekształcenia nie doszło do zmiany przedmiotu, ani sposobu prowadzenia przedsiębiorstwa przez (...) S.A. w P., nie doszło też do utraty osobowości prawnej (...) Spółki z o.o. w P. na rzecz (...) S.A. w P.. W rezultacie tego przekształcenia nastąpiła jedynie zmiana podmiotu prawa, bez zaprzestania dotychczasowej działalności przedsiębiorstwa Spółki i w toku jej działalności. Przekształcenie to nie spowodowało żadnych zmian w stosunku do osób trzecich. Na nowo utworzoną spółkę (...) S.A. w P. przeszedł z mocy samego prawa, cały dotychczasowy majątek (...) Spółki z o.o. w P. oraz wszelkie zobowiązania.(odpisy z Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego).

Przed przekształceniem (...) Spółki z o.o. w P. w Spółce tej, w dniu 12 lipca 1996 roku został zawarty Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (dalej ZUZP), który obowiązywał począwszy od 19 września 1996 roku. Art. 6 tego Układu stanowił, że układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich pracowników (...) Sp. z o.o. w P. zatrudnionych w kraju za wyjątkiem członków zarządu, zaś art. 7 tego Układu statuował, że członków zarządu świadczących pracę w ramach umowy o pracę obejmują przepisy układu w zakresie nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych (ZUZP).

Sąd Rejonowy ustalił, że na rok przed modyfikacją prawną formy organizacyjnej (...) Spółki z o.o. w P., w 1997 roku, w celu pozyskiwania umów z zagranicznymi kontrahentami, umożliwiającymi kontynuowanie działalności gospodarczej w zakresie specjalistycznych prac budowlanych za granicą, na potrzeby prowadzonej przez tę Spółkę działalności, utworzone zostało Biuro (...) w Niemczech. Biuro (...) w Niemczech w sensie formalnym nie jest Oddziałem (...) S.A. w P. i nie posiada osobowości prawnej. W strukturze organizacyjnej (...) S.A. w P., Biuro (...) w Niemczech pełni funkcję nie mającego osobowości prawnej Wydziału, a sprawozdania finansowe (...) S.A. w P. za rok 2012 i 2013 rok obejmują łącznie wyniki tego Biura i Spółki. Biuro (...) w Niemczech obciążają koszty funkcjonowania Zarządu (...) S.A. w P..

Tuż przed przekształceniem (...) Spółki z o.o. w P., w dniu 18 lutego 1998 roku, strony ZUZP zawarły protokół dodatkowy, z mocą obowiązującą od dnia 8 kwietnia 1998 roku, w którego § 1 wprowadzone zostały zmiany do ZUZP poprzez ustalenie nowego brzmienia art. 7 ZUZP, i przyjęcie, że członków zarządu Spółki, świadczących pracę w ramach umowy o pracę obejmują przepisy układu z zastrzeżeniem uregulowań wynikających z umowy o pracę. Mocą w.w. protokołu dodano także do ZUZP z dnia 12 lipca 1996 roku, art. 41⁽¹⁾, zgodnie z którym – w ust. a art. 41⁽¹⁾ postanowiono, że każdy pracownik, który przepracował w w.w. Spółce cały miesiąc kalendarzowy bez żadnego dnia nieobecności, z wyjątkiem nieobecności spowodowanych urlopami wypoczynkowymi, delegacjami lub urlopami okolicznościowymi, otrzymuje miesięczną premię w wysokości 5% przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego, a w ust c art. 41⁽¹⁾ postanowiono, że pracownicy którzy przepracowali w w.w. Spółce przez cały rok kalendarzowy bez żadnego dnia nieobecności z wyjątkiem nieobecności spowodowanych urlopami wypoczynkowymi, delegacjami lub urlopami okolicznościowymi, oprócz premii miesięcznych otrzymują także premię roczną w wysokości 40% przysługującego wynagrodzenia zasadniczego za ostatni miesiąc danego roku.

W dniu 17 marca 2000 roku powód zawarł z (...) S.A. w P. umowę o pracę na czas określony do dnia 31 marca 2002 roku na stanowisku specjalisty ds. eksportu, za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie po 3000 zł brutto. Miejszem wykonywania pracy przez J. G. (1) były P. oraz teren działania Spółki. W dniu 15 czerwca 2000 roku pomiędzy stronami umowy o pracę z dnia 17 marca 2000 roku, został zawarty aneks do tej umowy na okres od 1 lipca 2000 roku do 31 grudnia 2001 roku, mocą którego powierzono J. G. (1) stanowisko Kierownika Biura (...) w D., za miesięcznym

wynagrodzeniem w kwocie po 5.000 euro netto. Aneksem do umowy o pracę z 17 marca 2000 roku strony tej umowy przedłużyły okres zatrudnienia J. G. (1) za granicą, do 31 grudnia 2003 roku na stanowisku Kierownika Biura (...) w M., a aneksem z dnia 26 września 2002 roku wynagrodzenie J. G. (1) podwyższono do kwoty po 5.580 euro miesięcznie brutto. Kolejnym aneksem z dnia 19 grudnia 2003 roku, strony umowy z dnia 17 marca 2000 roku postanowiły, że dotychczasowa umowa o pracę na czas oznaczony ulega zamianie na umowę o pracę na czas nieokreślony. Mocą tej umowy zatrudnienie J. G. (1) w Niemczech uległo wydłużeniu do dnia 31 grudnia 2004 roku, następnie okres pracy J. G. (1) za granicą przedłużony został do 30 czerwca 2006 roku, a od dnia 1 października 2004 roku powierzono J. G. (1) stanowisko Dyrektora Biura (...) w Niemczech. Okresy pracy J. G. (1) za granicą przedłużono kolejno do 31 grudnia 2006 roku i do 31 grudnia 2008 roku. Z dniem 1 listopada 2007 roku wynagrodzenie zasadnicze J. G. (1) uległo podwyższeniu do kwoty po 7.300 euro miesięcznie brutto, a od 1 lipca 2008 roku do kwoty po 8.800 euro miesięcznie brutto. W dniu 31 grudnia 2008 roku pomiędzy J. G. (1) a (...) S.A. w P. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z tą umową J. G. (1) został zatrudniony na stanowisku Dyrektora Biura (...) w Niemczech w wymiarze pełnego etatu na budowie (usłudze) eksportowej w M. za wynagrodzeniem za pracę w kwocie po 8.800 euro miesięcznie brutto. (J. G. (1) przez cały okres zatrudnienia w (...) S.A. w P., wykonywał pracę na terenie Niemiec, ostatecznie w M., to jest w miejscu siedziby Biura (...) w Niemczech.

W (...) S.A. w P. nie prowadził żadnej budowy eksportowej. J. G. (1) w czasie całego okresu zatrudnienia w (...) S.A. w P. nie pracował na żadnej budowie w kraju i na żadnej budowie za granicą w jakimkolwiek charakterze.

Powód w okresie zatrudnienia nie posiadał na piśmie zakresu kompetencji. Zakres jego obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień ustalony został przez przełożonego powoda i przekazany ustnie przez przystąpieniem przez niego do pracy. W ramach swoich obowiązków pracowniczych powód zajmował się organizacją i zarządzaniem (...) w Niemczech, pozyskiwał kontrahentów eksportowych z terenu Niemiec, Anglii, Francji, Szwajcarii, Austrii, Włoch i Norwegii, miał pełnomocnictwo do samodzielnego reprezentowania (...) S.A. w P. na terenie Niemiec w sprawach związanych z prowadzeniem (...) w M., w tym do dokonywania odpłatnych i nieodpłatnych czynności prawnych o wartości nie przekraczającej 200.000 DEM/EUR każdorazowo.

Powód od 2010 roku do końca stycznia 2012 roku, nie przebywał na zwolnieniach lekarskich, nie otrzymał nigdy od pracodawcy (...) S.A. w P. premii miesięcznej i premii rocznej tj. świadczeń wynikających z art. 41¹ ZUZP.

Od dnia 1 lutego 2013 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Wynagrodzenie brutto powoda w 2011 roku zamknęło się sumą 121.496,69 euro (502.053,25 zł), w 2012 roku – sumą 118.242,87 euro (492.307,70 zł), a w 2013 roku, z uwagi na fakt przebywania przez powoda od 01 lutego 2013 roku na zwolnieniu lekarskim – sumą 89.205,22 euro (375.302,39 zł).

Wykonując zatrudnienie w Niemczech, powód mieszkał za granicą w mieszkaniu służbowym i dysponował samochodem służbowym marki B..

W dniu 20 maja 2013 roku powód wystąpił do Prezesa Zarządu (...) S.A. w P., z wnioskiem o wypłatę zaległego dodatku absencyjnego za okres od 2010 roku do 2013 roku. W odpowiedzi na ten wniosek, Prezes Zarządu (...) S.A. w P. poinformował powoda, że nie przysługiwała mu taka premia.

Sąd Rejonowy wskazał, że (...) S.A. w P., na podstawie art. 55 ZUZP utworzyła fundusz świadczeń socjalnych. Zasady korzystania ze świadczeń z tego funduszu przewiduje Regulamin gospodarowania środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, stanowiący załącznik nr 11 do ZUZP.

Powód korzystał ze świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych poprzez dofinansowanie z tego funduszu do wyjazdu powoda do Kenii i do korzystania przez powoda z jachtu.

J. M. (1) w (...) S.A. w P. zatrudniony został w 2000 roku, początkowo jako inspektor ds. przygotowywania produkcji, następnie kolejno jako inżynier budowy na budowie eksportowej w K. w Szwecji, inspektor w Dziale(...) zaś od dnia 1

lipca 2009 roku jako z-ca dyrektora marketingu ds. eksportu z wynagrodzeniem zasadniczym po 8.000 zł miesięcznie, od dnia 1 lipca 2010 roku po 9.000 zł miesięcznie.

J. M. (1) miał określony na piśmie zakres kompetencji i obowiązków. Od 1 stycznia 2013 roku J. M. (1) zatrudniony jest w (...) S.A. w P. na stanowisku dyrektora ds. eksportu z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości po 10.000 zł miesięcznie. Zakres kompetencji i obowiązków na tym stanowisku pracy, J. M. (1) otrzymał na piśmie.

J. M. (1) od 2009 roku zajmował się pozyskiwaniem zleceń eksportowych, przeważnie w Finlandii i Szwecji, Austrii i Belgii, utrzymywaniem kontaktów z dotychczasowymi klientami, pozyskiwaniem nowych kontrahentów eksportowych, przygotowaniem ofert, negocjowaniem umów na wykonywanie robót montażowych i dostaw konstrukcji stalowych, nadzorem nad realizacją kontraktów. Sąd ustalił, że nie dysponował on pełnomocnictwem do samodzielnego reprezentowania (...) S.A. w P. w jakichkolwiek sprawach, w tym pełnomocnictwa do dokonywania odpłatnych i nieodpłatnych czynności prawnych. J. M. (1) otrzymywał premię przewidzianą w art. 41¹ ZUZP.

Wynagrodzenie brutto J. M. (1) w 2011 roku zamknęło się sumą 141.000 zł, a w 2012 roku – sumą 145.900 zł, tj. w czasie kiedy w 2011 roku i w 2012 roku J. M. (1) sprawował funkcję z-cy dyrektora marketingu ds. eksportu.

Wynagrodzenie brutto J. M. (1) w 2011 roku, jako dyrektora ds. eksportu, zamknęło się sumą –169.000 zł.

Miejscem pracy J. M. (2) była siedziba Spółki. Wtedy gdy J. M. (1) służbowo wyjeżdżał za granicę, otrzymywał diety, a z pobytu w hotelach, z których korzystał w trakcie tych wyjazdów, rozliczał się z pracodawcą na podstawie przedłożonych rachunków.

Sąd Rejonowy ustalił, że w Biurze (...) w Niemczech od 2011 roku pracował także Z. C. jako koordynator prac izolacyjnych.

Wykonując pracę za granicą, Z. C. nie otrzymywał od (...) S.A. w P. premii przewidzianej art. 41¹ ZUZP.

Oceniając wyżej ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że zgłoszone przez powoda roszczenia nie zasługują na uznanie.

Sąd wskazał, że z treści art. 239 par 1 k.p. wynika, że układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, chyba że strony układu postanowią inaczej.

Mocą art. 6 ZUZP, zawartego w dniu 12 lipca 1996 przez Zarząd (...) Spółki z o.o. w P. i (...) Organizację (...) Spółek (...) w W., strony tego Układu wyłączyły z kręgu osób objętych układem zbiorowym pracy, pracowników pozwanej Spółki zatrudnionych poza granicami kraju.

Nie budziło wątpliwości Sądu, że miejscem wykonywania pracy powoda, jako pracownika (...) S.A. w P. w spornym były Niemcy.

Bacząc na powyższe, Sąd uznał, że wobec treści w.w. art. 6 ZUZP, powód wyłączony został z kręgu osób, do których odnoszą się przepisy ZUZP z 12 lipca 1996 roku z mocą obowiązującą od 19 września 1996 roku.

Sąd nie znalazł także podstaw do tego, aby przyjąć, że wyłączenie, a więc nie objęcie układem zbiorowym pracy zatrudnionych za granicą pracowników, było niedopuszczalne.

Za dopuszczalnością tego wyłączenia przemawia nie tylko brzmienie w.w. przepisu art. 239 par. 1 k.p. jak i ugruntowane w tej kwestii orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Przyjęcie przeciwnego stanowiska, w ocenie Sądu, pozostawałoby w jaskrawej sprzeczności z autonomią związków zawodowych i wolą stron co do zawarcia układu zbiorowego pracy o określonej treści.

W ocenie Sądu Rejonowego nie można nie zauważyć, że zapis art. 6 ZUZP został zaakceptowany także przez Państwową Inspekcję Pracy, która w dniu 19 września 1996 roku zarejestrowała Układ zawierający przedmiotowy przepis.

Sąd wskazał, że nie bez znaczenia jest także i to, że celem zapisu, który znalazł wyraz w art. 6 ZUZP była przede wszystkim obawa o ekonomiczną nieopłacalność kontraktów eksportowych, albowiem wynagrodzenia pracowników zatrudnionych wówczas przez pozwaną Spółkę na budowach eksportowych, były wielokrotnie wyższe od wynagrodzeń pracowników zatrudnionych przez stronę pozwaną na budowach w kraju.

Sąd wskazał także, że podstawowym celem wprowadzenia do obowiązującego od 19 września 1996 roku ZUZP, protokołem dodatkowym z 18 lutego 1998 roku, przepisu art. 41¹, była przede wszystkim konieczność zmotywowania zatrudnionych na budowach w kraju pracowników do efektywnego wykorzystywania czasu pracy i świadczenia pracy o wysokiej wydajności, bez potrzeby uciekania się przez te osoby do nadmiernego korzystania ze zwolnień lekarskich, wobec wysokiej wówczas absencji w miejscu pracy wśród tej grupy zawodowej, w przeciwieństwie do pracowników zatrudnionych na budowach za granicą, wśród których absencja taka nie występowała.

Okoliczności te, w ocenie Sądu, w sposób przekonywujący tłumaczą przyczyny dla których pozwana Spółka i (...) Spółek (...) w W. protokołem dodatkowym z dnia 18 lutego 1998 roku, podjęły decyzję o wprowadzeniu premii miesięcznej i premii rocznej dla tych zatrudnionych w kraju pracowników, którzy nie korzystając ze zwolnień lekarskich, są stale obecni w pracy.

Sąd zauważył, że protokół ten został w dniu 08 kwietnia 1998 roku zaakceptowany przez Państwową Inspekcję Pracy oraz, że pracownicy zatrudnieni za granicą nie podnosili, że zapis ten jest dla nich krzywdzący.

Chociaż faktem jest, że w 1996 roku nie zostało jeszcze utworzone Biuro (...) w Niemczech, a wobec tego art. 6 ZUZP dotyczył jedynie pracowników zatrudnionych na budowach eksportowych, to nie sposób nie zauważyć, że Biuro to utworzone zostało w roku następnym, a w kolejnym 1998 roku, wprowadzony został do ZUZP przepis art. 41⁽¹⁾.

Powód, podejmując pracę w (...) S.A. w P. w 2000 roku w Biurze (...) w Niemczech, co sam przyznał, miał świadomość, przyczyn dla których został zatrudniony do pracy w tym Biurze oraz tego, że swoją pracę na rzecz pozwanej Spółki będzie wykonywał właśnie za granicą.

Sąd Rejonowy wskazał, że już wtedy (w 2000 roku), w (...) S.A. w P., od niespełna czterech lat obowiązywał ZUZP, który mocą art. 6, wyłączał poza zakres jego obowiązywania pracowników wykonujących pracę za granicą.

Z uwagi na to, że przepis ten wyłączał wszystkich pracowników (...) S.A. w P. zatrudnionych za granicą, a konkretnie pracowników, którzy w ramach umowy o pracę z (...) S.A. w P. stale wykonywali swoje obowiązki zawodowe za granicą, bez względu na charakter, rodzaj i miejsce ich wykonywania, Sąd uznał, że wszyscy pracownicy wykonujący stale swoją pracę za granicą na rzecz (...) S.A. w P. wyłączeni zostali spod stosowania przepisów ZUZP, a więc także pracownicy wykonujący swoje zatrudnienie na prowadzonych przez stronę pozwaną za granicą budowach, jak i pracownicy wykonujący swoją pracę w Niemczech, w Biurze (...) w M..

Znamiennym, w ocenie Sądu, było to, że art. 6 ZUZP stanowiąc ogólnie o pracownikach zatrudnionych za granicą, nie uściślał, że pracownikami takimi są jedynie pracownicy budow eksportowych, tym bardziej że tylko dla pracowników zatrudnionych na budowach w RFN, w dniu 31 października 2001 roku w M., opracowany został przez (...) S.A. w P. i (...) Organizację (...) Spółek (...) w W. Regulamin Pracy i Płacy Budowy Eksportowej w RFN, a więc tylko osoby zatrudnione na budowie w RFN mieli swoją, odrębną od ZUZP, samodzielną regulację w zakresie praw i obowiązków pracowniczych.

Charakterystyczne jest także i to, że także ten Regulamin nie przewidywał dla zatrudnionych na budowie w RFN pracowników, premii o jakich mowa w art. 41¹ ZUZP.

Świadczenia socjalne mogą być przyznawane na podstawie wewnętrzzakładowych uregulowań, także takim pracownikom, co do których postanowienia układu zbiorowego pracy nie mają zastosowania.

Z tych wszystkich względów i na podstawie w.w. przepisów Sąd uznał, że objęte żądaniem pozwu roszczenie pierwotne, sformułowane przez powoda jako żądanie zasądzenia na jego rzecz od pozwanej Spółki kwot po 440 euro miesięcznie za okres od dnia 01 stycznia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku tytułem niewypłaconych powodowi przez pozwaną Spółkę do dnia 10 każdego miesiąca premii wynikających z art. 41¹ a ZUZP oraz żądanie zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej kwoty 3.520 euro tytułem niewypłaconej powodowi przez pozwaną Spółkę za 2011 rok do dnia 10 stycznia 2012 roku premii rocznej jest nieuzasadnione, a jako takie podlega oddaleniu.

Z uwagi na to, że na rozprawie w dniu 03 października 2014 roku, pełnomocnik powoda wniósł jako roszczenie ewentualne, żądanie zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 36.740 zł, na podstawie art. 18^{3d} k.p., wobec oddalenia powództwa pierwotnego, Sąd Rejonowy rozważył także kwestię zasadności tego żądania.

Powód wnosząc o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za stosowaną wobec niego przez pozwaną Spółkę dyskryminację polegającą na nierównym traktowaniu go w zatrudnieniu podniósł, że poprzez to, że pracodawca nie wypłacał tylko jemu premii o jakiej mowa w art. 41⁽¹⁾ZUZP, tylko dlatego, że był pracownikiem zatrudnionym za granicą, to zasady i warunki na jakich przyznane zostało wynagrodzenie dla niego były ukształtowane przez pracodawcę w sposób mniej korzystny, niż zasady przyznawania wynagrodzenia innym zatrudnionym w kraju osobom, w szczególności J. M. (2), którego zakres obowiązków zawierał się w zakresie obowiązków - co do ich podstawowego charakteru - z zakresem obowiązków powoda i był częścią składową jego obowiązków. Podkreślił również, że mimo to, J. M. (1) otrzymywał świadczenia przewidziane art. 41⁽¹⁾ZUZP, zaś powód, pomimo że aż do 31 stycznia 2013 roku pod względem formalnym spełniał kryteria do otrzymywania analogicznych premii (nie przebywał na zwolnieniach lekarskich) świadczeń tych przez pracodawcę został pozbawiony.

Sąd wskazał, że nie można nie zauważyć, że okoliczność ta pomiędzy stronami procesu nie była sporna, albowiem istotnie J. M. (1), co sam przyznał, w warunkach określonych w.w. przepisem ZUZP, jako osoba wykonująca na stałe swoją pracę w kraju otrzymywał od pracodawcy premie miesięczne i roczne, a powód, jako osoba wykonująca na stałe swoją pracę w Niemczech, premii takich nie otrzymywał. Sąd wskazał także że wysokość, zasadniczego wynagrodzenia J. M. (2) była wielokrotnie niższa od wysokości uposażenia powoda. Dlatego, zdaniem Sądu, oceny wymagała czy różnica w wysokości wynagrodzenia, ma charakter dyskryminacyjny, czy też jest uzasadniona istnieniem – po stronie powoda i J. M. (2) - czynników obiektywnych, relewantnych dla pracodawcy, rzutuujących na wysokość wynagrodzenia, nie stanowiących przy tym o dyskryminacji któregośkolwiek z nich.

Z treści z art. 183c par. 1 k.p. wynika, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, które to wynagrodzenie, obejmuje wszystkie jego składniki, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej niż pieniężna formie (par. 2).

Z kolei, w myśl art. 18^{3d} k.p. w przypadku naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w sferze wynagradzania, po stronie pracownika aktualizuje się roszczenie o odszkodowanie, przy czym podkreślić należy, że jego wysokość - jednostronnie limitowana przez ustawodawcę jako kwota nie niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę, nie jest uzależniona od wysokości faktycznie doznaje przez pracownika szkody majątkowej. Innymi słowy, dla roszczenia odszkodowawczego z uwagi na naruszenie zasady równego traktowania pracowników w sferze wynagradzania niezbędne jest ustalenie, iż pomimo wykonywania jednakowej pracy lub pracy o jednakowej wartości, wynagrodzenie pracowników ustalone jest w różnej wysokości. Wskazać przy tym należy, iż w treści art. 183c par. 3 k.p. ustawodawca zawarł legalną definicję prac o jednakowej wartości, statuując, że są to 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.

Sąd podkreślił, iż wyrażona w treści art. 6 k.c. zasada rozkładu ciężaru dowodu wskazująca, iż dowód co do konkretnej okoliczności obciąża stronę, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, w sprawach związanych z naruszeniem zasady równego traktowania pracowników została przez ustawodawcę zmodyfikowana w ten sposób, iż pracownika obciąża wykazanie, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej, zaś pracodawca dążąc do zniweczenia zgłoszonego roszczenia winien udowodnić, że kształtując wynagrodzenia pracowników w niejednakowy sposób, kierował się obiektywnymi – niedyskryminacyjnymi powodami.

Sąd uznał, że okoliczność że powód oraz J. M. (1) otrzymywali niejednakowe wynagrodzenia była bezsporna, a ze sporządzonego przez pracodawcę zestawienia wysokości wynagrodzenia powoda oraz J. M. (1) ewidentnie wynika, iż w latach 2011 - 2013, różnica taka istniała.

Powód w 2011 roku uzyskał wynagrodzenie w wysokości ponad 3,5 - krotnie wyższe od J. M. (2), w 2012 roku – ponad 3 - krotnie wyższe, a w 2013 roku ponad 2 - krotnie wyższe i to tylko dlatego, że niemalże przez cały 2013 roku (przez 11 miesięcy) przebywał na zwolnieniu lekarskim.

W ocenie Sądu, powód nie wykazał, aby praca, którą wykonywał była pracą jednakową lub pracą o jednakowej wartości z pracą świadczoną przez J. M. (2). Chociaż powód i J. M. (1) zatrudnieni byli na podobnych, choć nie analogicznych stanowiskach pracy i posiadali porównywalne kwalifikacje zawodowe, nie sposób nie zauważyć, że zakres kompetencji powoda w porównaniu z zakresem kompetencji J. M. (2) był znacznie szerszy, skoro powód był upoważniony do samodzielnego reprezentowania pozwanej Spółki na terenie Niemiec w sprawach związanych z prowadzenia Biura (...) w Niemczech, zaś J. M. (1) takich kompetencji, ani w kraju ani za granicą nie posiadał, a tym samym różny był zakres odpowiedzialności powoda, który mógł jednoosobowo dokonywać tak odpłatnych jak i nieodpłatnych czynności prawnych o znacznej wartości (do 200.000 euro), a J. M. (1) takich uprawnień nie posiadał. Powód pracę swoją wykonywał stale za granicą, a J. M. (1) – w kraju i tylko okazjonalnie, w ramach delegacji służbowych, wyjeżdżał za granicę.

Tym samym, w ocenie Sądu nie było zasadnie przyjęcie, w stanie faktycznym ujawnionym w rozpoznawanej sprawie, iż praca powoda i J. M. (2), były pracami jednakowymi lub pracami o jednakowej wartości, a co za tym idzie, w ocenie Sądu nie powinny i faktycznie nie były jednakowo wynagradzane.

Sam fakt, że powód nie otrzymywał premii tak miesięcznej jak i rocznej mimo, że do 01 lutego 2013 roku nie korzystał ze zwolnień lekarskich, a premię taką otrzymywał J. M. (1), a na tej właśnie podstawie strona powodowa opiera swoje roszczenie o odszkodowanie, w ocenie Sądu, nie mogło świadczyć o dyskryminacji powoda w sferze zatrudnienia.

W ocenie Sądu, dyskryminację należy rozumieć jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie art. 18^{3a} k.p. 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.

Sąd uznał, że pozwana Spółka udowodniła z jakich przyczyn, nie wypłacała powodowi premii o jakich mowa w art. 41⁽¹⁾ ZUZP i dlatego premie te wypłacała J. M. (2), że takie ukształtowanie przedmiotowych premii spowodowane było czynnikami obiektywnymi, niedyskryminacyjnymi. Wykazała, że to rozróżnienie nie wynikało z jakiegokolwiek miernika dyskryminacyjnego, czy odmiennego traktowania pracowników, tylko z postanowień art. 6 ZUZP, a jako tak obowiązującego od końca lat 90-tych Układu, niekwestionowanego przez Państwową Inspekcję Pracy, nie nosiło cech bezprawności, tym bardziej, że w analogicznej do powoda sytuacji znajdowały się wszystkie osoby, zatrudnione przez pozwaną Spółkę do pracy za granicą, w tym także zatrudniony od 2011 roku w Biurze (...) w M. Z. C..

W tym stanie faktycznym i prawnym Sąd uznał, że zgłoszone przez powoda w niniejszej sprawie żądanie odszkodowania w wysokości 36.740 zł jest nieuzasadnione.

Sąd podniósł, że gdyby powód był osobą uprawnioną do premii o jakich mowa w art. 41¹ ZUZP, bezprzedmiotowym byłoby orzekanie o jego żądaniu ewentualnym.

W takiej bowiem sytuacji powód uzyskałby zaspokojenie żądania w ramach roszczenia pierwotnego (o zapłatę premii).

Zgłoszenie żądania ewentualnego stanowi szczególnie wypadek kumulacji roszczeń w procesie (art. 191 k.p.c.). Tak więc w razie zgłoszenia żądania ewentualnego, o ile Sąd uwzględniłby powództwo pierwotne (o zapłatę premii), w sentencji wyroku ani pozytywnie, ani negatywnie nie orzekałby co do świadczenia ewentualnego.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wyrażoną w art. 98 k.p.c., strona przegrywająca sprawę jest zobowiązana zwrócić przeciwnikowi na jego wniosek koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Mając na względzie treść w.w. przepisu oraz wynik rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie, Sąd oddalił wniosek strony powodowej o zasądzenie od pozwanej Spółki na rzecz powoda kosztów procesu (pkt II wyroku), sprowadzających się do kosztów zastępstwa procesowego (art. 1 i następane, par 12 ust 1 pkt 2 i par. 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu - Dz. U. z 2013 roku, poz. 461 ze zm.).

Ponadto, mając na względzie brzmienie przepisu art. 102 k.p.c., Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną (pkt III wyroku), które także sprowadzają się do kosztów zastępstwa procesowego (art. 1 i następane par. 11 ust 1 pkt 2 i par. 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490 ze zm.) oraz opłaty od apelacji (art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych - Dz. U. z 2014 roku, poz. 1025 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa zaskarżając go w całości. Strona powodowa zarzuciła wyrokowi naruszenie prawa procesowego w szczególności art. 233 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, dokonania dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Ponadto ocena ta została dokonana w sposób jednostronny i wybiórczy. Nadto strona powodowa zarzuciła naruszenie art. 18^{3a} kp a także art. 18^{3c} kp poprzez uznanie, iż powód nie był nierówno traktowany z uwagi na brak wypłacenia mu przez pracodawcę premii z tytułu braku nieobecności w pracy, w sytuacji, kiedy innym pracownikom wykonującym jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości premia była wypłacana. Nadto uznaniu, iż powód i J. M. (1) nie wykonywali pracy o jednakowej wartości a także uznaniu, że powód nie był dyskryminowany w sytuacji gdy J. M. (1) wykonujący prace jednakowa do pracy powoda otrzymywał premię z tytułu braku nieobecności w pracy.

W uzasadnieniu apelacji strona powodowa szczegółowo uzasadniła zarzuty wskazane w apelacji i wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja w sprawie nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w sprawie brak jest podstaw do uwzględnienia sięgającego dalej wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Zgodnie z obowiązującymi przepisami postępowania cywilnego możliwość uchylenia wyroku i przekazania sprawy do

ponownego rozpoznania ograniczona została do enumeratywnie wskazanych okoliczności, mianowicie może nastąpić to wyłącznie w razie stwierdzenia nieważności postępowania (art. 386 § 2 k.p.c.) lub w razie nierozpoznania istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości (art. 386 § 4 k.p.c.). W rozpoznawanej sprawie żadna z powołanych przesłanek nie zachodzi, a nawet sam apelujący nie uzasadnił.

Rozpoczynając rozważania w sprawie, należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne, poczynione przez Sąd Rejonowy i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, co powoduje, iż nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97, OSNAP 1998 nr 9, poz. 104, wyrok SN z dnia 12 stycznia 1999 roku, I PKN 521/98, OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

Sąd Okręgowy uważa, iż zaskarżony wyrok jest prawidłowy.

Zdaniem Sądu Okręgowego bezzasadny jest zarzut swobodnej oceny dowodów. Wskazać należy, że w myśl przepisu art. 233 §1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 czerwca 1999 r. (II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655) ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji została dokonana w sposób odpowiadający przedstawionym wyżej kryteriom, a zarzuty skarżących w tym zakresie są bezzasadne.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku bardzo dokładnie i wnikliwie przeanalizował zebrany materiał dowodowy w tym szczególnie obowiązujący u pozwanego ZUZP. W żaden sposób nie można uznać, iż ocena dowodów jest, jak to widzi strona powodowa, oceną dowolną. Sąd Okręgowy w pełni akceptuje ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny i dokonaną ocenę prawną.

Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logiczne, poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo skutkowych, przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

Dowodzenie naruszenia przez sąd zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez, stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny ze wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego strona skarżąca we wniesionej apelacji nie uczyniła.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej wykładni obowiązującego w poznanym zakładzie pracy ZUZP. Przepis art. 239 par 1 k.p.stanowi, że układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, chyba że strony układu postanowią inaczej.

Z kolei zgodnie z art. 6 ZUZP, zawartego przez Zarząd pozwanego i (...) Organizację (...) Spółkę (...) w W., strony tego Układu wyłączyły z kręgu osób objętych układem zbiorowym pracy, pracowników pozwanej Spółki zatrudnionych poza granicami kraju. To, że powód był pracownikiem zatrudnionych poza granicami kraju nie może budzić wątpliwości, gdyż wynika to wprost z zawartej z nim umowy o pracę. Rację ma zatem Sąd Rejonowy, że wobec treści w.w. art. 6 ZUZP, powód wyłączony został z kręgu osób, do których odnoszą się przepisy ZUZP z 12 lipca 1996 roku. Niewątpliwie Powód, podejmując pracę w (...) S.A. w P. w 2000 roku w Biurze (...) w Niemczech, miał świadomość, przyczyn

dla których został zatrudniony do pracy w tym Biurze oraz tego, że swoją pracę na rzecz pozwanej Spółki będzie wykonywał właśnie za granicą, już wtedy w (...) S.A. w P., od niespełna czterech lat obowiązywał ZUZP, który mocą art. 6, wyłączał poza zakres jego obowiązywania pracowników wykonujących pracę za granicą. Nie zmienia tego fakt, że powód korzystał ze świadczeń socjalnych, a więc świadczeń objętych przepisami ZUZP albowiem nie oznacza, że poprzez to, powód nabył prawo do premii miesięcznej lub rocznej określonej w art. 41⁽¹⁾ ZUZP. Świadczenia socjalne mogą być przyznawane na podstawie wewnętrzzakładowych uregulowań, także takim pracownikom, co do których postanowienia układu zbiorowego pracy nie mają zastosowania.

Sąd Okręgowy podziela także argumentację Sądu Rejonowego w przedmiocie braku podstaw do przyznania powodowi odszkodowania za nierówne traktowanie. W ocenie Sądu Okręgowego zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na przyjęcie, że pozwany nie naruszył zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu art. 18^{3b} kp.

Zgodnie z treścią art. 18^{3b} kp pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie m.in. warunków płacy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza w myśl art. 18^{3a} §2 kp niedyskryminowanie pracownika w jakikolwiek wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Z treści art. 18^{3b} §1 kp wynika, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia przed sądem, że przyznając pracownikowi wynagrodzenie kierował się obiektywnymi przesłankami uzasadniającymi różnicowanie tego wynagrodzenia.

Rację ma Sąd Rejonowy, że pozwana Spółka udowodniła z jakich przyczyn, nie wypłacała powodowi premii o jakich mowa w art. 41⁽¹⁾ ZUZP i dlaczego premie te wypłacała J. M. (2). Ukształtowanie przedmiotowych premii spowodowane było czynnikami obiektywnymi, niedyskryminacyjnymi. Rozróżnienie to nie wynikało z miernika dyskryminacyjnego, czy odmiennego traktowania pracowników, tylko z postanowień art. 6 obowiązującego u pozwanego ZUZP. Powyższe uregulowanie nie nosiło cech bezprawności, tym bardziej, że w analogicznej do powoda sytuacji znajdowały się wszystkie osoby, zatrudnione przez pozwaną Spółkę do pracy za granicą, w tym także zatrudniony od 2011 roku w Biurze (...) w M. pracownik Z. C..

Strona powodowa zdaje się nie zauważać, iż powód oraz J. M. (1) zatrudnieni byli na podobnych, stanowiskach pracy i posiadali porównywalne kwalifikacje zawodowe, to jednak zakres kompetencji powoda w porównaniu z zakresem kompetencji J. M. (2) był znacznie szerszy. Powód był upoważniony do samodzielnego reprezentowania pozwanej Spółki na terenie Niemiec w sprawach związanych z prowadzeniem Biura (...) w Niemczech, zaś J. M. (1) takich kompetencji, ani w kraju ani za granicą nie posiadał, jak również różny był zakres odpowiedzialności powoda. Ale przede wszystkim apelujący nie zauważa tego, iż wynagrodzenie powoda w porównaniu do wynagrodzenia J. M. (2) było trzykrotnie wyższe.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza w myśl art. 18^{3a} §2 kp niedyskryminowanie pracownika w jakikolwiek sposób, pośrednio lub bezpośrednio. Pracownicy zgodnie z art. 18^{3c} §1 i 2 kp mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, zaś wynagrodzenie obejmuje także inne świadczenia związane z pracą przyznane pracownikowi w formie pieniężnej.

Zważyć należy, że równość wobec prawa nie może oznaczać jednakowych praw i obowiązków dla wszystkich pracowników. Prawo musi uwzględniać różnice wynikające z właściwości danego rodzaju pracy. Musi także uwzględniać szczególne właściwości podmiotowe pracowników. Prawo musi być równe tylko dla pracowników wykonujących podobną pracę i mających takie same cechy podmiotowe. Zasada równego traktowania pracowników nakazuje określać ich sytuację pracowniczą według jednakowej miary, co nie tylko nie sprzeciwia się różnicowaniu prawa pracy, ale stanowi jej najogólniejszą podstawę

Z treści art. 18^{3b} §1 kp wynika, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia przed sądem, że przyznając pracownikowi wynagrodzenie kierował się obiektywnymi przesłankami uzasadniającymi różnicowanie wynagrodzenia.

W sprawie niniejszej jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy pozwana Spółka wykazała z jakich przyczyn, nie wypłacała powodowi spornych premii dlatego premie te wypłacała J. M. (2). Zasadne było przyjęcie, że takie ukształtowanie spornych premii spowodowane było czynnikami obiektywnymi, niedyskryminacyjnymi.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty apelacji nie zasługują na akceptację albowiem Sąd Rejonowy nie naruszył zasady swobodnej oceny dowodów, przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe i prawidłowo ocenił zgromadzony materiał dowodowy. Także wbrew zarzutowi apelacji Sąd nie naruszył przepisu art. 18^{3a} kp a także art. 18^{3c} kp, albowiem dokonał wnikliwej analizy wszystkich uregulowań układu w zakresie objętym sporem i wyciągnął prawidłowe wnioski, z którymi Sąd Okręgowy w pełni się zgadza.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony przez Sąd Rejonowy materiał dowodowy potwierdza, że wobec uregulowań ZUZP powód nie nabył prawa do spornej premii absencyjnej jak również brak jest podstaw, iż tak uregulowane wynagrodzenie powoda powodowało, iż był on nierówno traktowany przez pracodawcę.

Mając na względzie powyższe uwagi Sąd Okręgowy uznał za trafne rozstrzygnięcie Sądu I instancji i apelację powoda na podstawie powołanych przepisów oraz art. 386 § 1 k.p.c. oddalił.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c i §9 ust 1 pkt 1 w zw. z §10 ust 1pkt 1 i §21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 października 2015r w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r, poz. 1804).