

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2013 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Bożena Grubba
S.:	SSA Magdalena Budzyńska - Górecka SSA Małgorzata Węgrzynowska – Czajewska (spr.)
Protokolant:	stażysta Emilia Romanik

po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2013 r. w Gdańsku

sprawy Z. D. (1)

przeciwko

(...) S.A. w W.(...)i w G., (...) S.A. w W., (...) S.A. Zakład (...) w G.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu

na skutek apelacji (...) S.A. w W.(...)i w G., (...) S.A. w W., (...) S.A. Zakład (...) w G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 września 2012 r., sygn. akt VIII P 7/11

1. zmienia zaskarżony wyrok:

a) w punktach I i II w ten sposób, że powództwo oddala,

b) w punktach V, VII, VIII i IX przez ich uchylenie,

c) w punkcie VI w ten sposób, że nieuiszczone wydatki przejmuje na rachunek Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Gdańsku;

2. nie obciąża powoda kosztami procesu za I i II instancję.

**III APa 32/12**

## UZASADNIENIE

Powód Z. D. (1) pozwem z dnia 30.06.2005 r. wniósł o zasądzenie od (...) S.A. w W. Zakład (...) w G. kwoty 1500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu. Po ostatecznym sprecyzowaniu żądań wniósł o zasądzenie od

pozwanego kwoty 4800,00 zł brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia zasadniczego oraz kwoty 4616,00 zł brutto rocznie tytułem odszkodowania.

**Sąd Rejonowy w Gdyni wyrokiem z dnia 10.05.2006 r. w sprawie IVP1649/05 oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sąd Rejonowy uznał, iż powodowi w niniejszej sprawie roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia nie przysługuje, brak jest bowiem samoistnej podstawy prawnej. Zdaniem Sądu przesłanką konieczną nabycia prawa do odszkodowania jest stwierdzenie naruszenia przez pracodawcę nakazu równego traktowania w zakresie wysokości wynagrodzenia. Natomiast przesłanki koniecznej nie stanowi fakt poniesienia szkody. Sąd stanął na stanowisku, iż wyłącznie poprzez zasądzenie odszkodowania, w przypadku korzystnego dla powoda rozstrzygnięcia - Sąd daje wyraz, iż zachowania pracodawcy mają charakter dyskryminujący tego pracownika, a inne rozstrzygnięcie – poprzez zasądzenie wyrównania wynagrodzenia - zmierzałoby pośrednio do ustalenia warunków płacy, co zgodnie z art. 262 § 1 pkt 1 kp nie podlega właściwości sądów pracy.

Oceniając całokształt zebranego w sprawie materiału Sąd I instancji uznał, iż powód nie był dyskryminowany, a ocenę tę oparł na tym, iż zarzut uprzywilejowania osób z zarządów organizacji związkowych się nie potwierdził. Analiza akcji awansowej z 1 lutego 2005 roku wskazywała, iż żaden pracownik nie otrzymał podwyżki w kwocie 400 zł (powód żądał wyrównania wynagrodzenia o 400 zł do kwoty 1650 zł najlepiej zarabiającego), a wyższe od powoda podwyżki otrzymało 19 pracowników zarabiających od niego lepiej, powód zarabiał gorzej od 10 osób będących w zarządach organizacji związkowych, ale lepiej od 47 pełniących funkcje w zarządach związków. Zdaniem Sądu, powód całkowicie pominął też fakt, iż według kryterium stażu, czyli kryterium doświadczenia zawodowego był on dopiero 78 wśród maszynistów, podczas, gdy pod względem wysokości wynagrodzenia znajdował się na 24 pozycji. Sąd ustalił, że pozwany zakład w zakresie wysokości wynagrodzeń przejętych pracowników starał się sukcesywnie spłaszczać zaistniałe dysproporcje, co wyczerpywało znamiona określone w art. 18<sup>3b</sup> § 3 kp. Według Sądu pozwany różnicując sytuację powoda w zakresie wysokości wynagrodzenia zastosował dopuszczalne kryteria pozytywne określone w art. 11<sup>2</sup>kp i nie zastosował kryteriów negatywnych określonych w art. 11<sup>3</sup> kp, a istniejące różnice w wynagrodzeniu nie były duże i nie uzasadniały twierdzenia o tym, iż pozwany w stosunku do powoda zachowywał się w sposób go dyskryminujący, a jednocześnie mieściły się w widelkach przewidzianych wewnętrznymi przepisami płacowymi i swobodnej ocenie pracy powoda dokonanej przez pozwanego.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wywiódł powód, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie oraz naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów.

Pozwany w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie w całości.

**Sąd Okręgowy Sąd Pracy w Gdańsku z/s w Gdyni wyrokiem z dnia 26 września 2006 r. w sprawie VII Pa 217/06 po rozpoznaniu apelacji uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy w Gdyni do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu za II Instancję.**

Sąd Odwoławczy odnosząc się do zgłoszonego przez powoda żądania wyrównania wynagrodzenia zważył, iż Sąd I Instancji zaniechał zbadania materialnej podstawy powództwa w tym zakresie. W ocenie Sądu Okręgowego, co do zasady, prawo do odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> kp jest niezależne od innych roszczeń pracownika wynikających z dyskryminującego go zachowania pracodawcy. Sąd Odwoławczy nie podzielił stanowiska Sądu I instancji, iż przedmiotowa sprawa w zakresie żądania wynagrodzenia zmierzałaby do „ustalenia warunków płacy” co zgodnie z treścią art. 262 § 1 pkt 1 kp nie podlega właściwości Sądu Pracy. W tym stanie rzeczy, przy ponownym rozpoznaniu sprawy w omawianym zakresie Sąd Okręgowy wskazał, iż rzeczą Sądu I Instancji będzie rozważenie, czy żądanie powoda w zakresie prawa do wyrównania wynagrodzenia nie znajduje podstaw w treści art. 78 kp w zw. z art. 11<sup>2</sup>kp, art. 18<sup>3c</sup>kp i art. 32 Konstytucji. Sąd Odwoławczy podkreślił, iż powód powoływał się w pozwie i w toku

postępowania na dyskryminację przejawiającą się w nierównym traktowaniu go przez pracodawcę pod względem płacowym. Twierdzenie swoje skarżący oparł na dwóch przesłankach. Wskazał, że podwyżka jego wynagrodzenia była mniejsza niż u innych pracowników, a także, że jego wynagrodzenie globalne było mniejsze od wynagrodzenia innych osób zatrudnionych na takim jak on stanowisku. Zdaniem Sądu Odwoławczego Sąd Rejonowy winien był zatem zbadać oba te konteksty sprawy, czego jednak nie uczynił w stopniu wyczerpującym. Dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy istotne znaczenie miało, że z faktu dyskryminacji powód wywodził indywidualne roszczenia. Nie można było zatem, co uczynił Sąd Rejonowy, poprzestać na badaniu generalnych kryteriów stosowanych przez zakład pracy przy kształtowaniu wysokości wynagrodzeń i konsekwentnie przyznanych podwyżek. W ocenie Sądu Okręgowego, zaniechanie porównania wszelkich istotnych cech i warunków zatrudnienia powoda oraz pracowników zarabiających, jego zdaniem, korzystniej skutkowało uznaniem, iż Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy. Zdaniem Sądu Okręgowego, choć skarżący zarzucił, iż dysproporcja w wysokości wynagrodzenia miała związek z faktem przynależności do związków zawodowych, to nie zwalniało to jednak Sądu I instancji od ustalenia i porównania również innych istotnych cech właściwych badanym pracownikom. Sąd Okręgowy wskazał, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy winien zbadać zarzut dyskryminacji w ten sposób, że spośród pracowników pozwanego zakładu pracy wyłoni grupę posiadającą cechy relewantne z powodem poprzez określenie ich sytuacji faktycznej. Kryteriami pomocnymi w porównaniu mogłyby być dla przykładu staż pracy, wiek, udokumentowane kwalifikacje, zakres i stosunek do wykonywanych obowiązków. W dalszej kolejności konieczne będzie ustalenie, czy we wskazanej grupie występują różnice w ukształtowaniu sytuacji konkretnych osób, a ściślej w zakresie wysokości ich wynagrodzenia. Po zbadaniu przyczyn występowania tych różnic, Sąd Rejonowy winien rozważyć, czy przesłanki tego zjawiska są obiektywne i rozsądnie usprawiedliwione, co pozwoli na stwierdzenie czy w pozwanym zakładzie pracy naruszona została zasada równego traktowania i niedyskryminacji pracowników. Sąd Okręgowy wskazał, iż Sąd Rejonowy uznał za usprawiedliwioną akcję „spłaszczenia” wynagrodzeń wśród pracowników pozwanego, które to stanowisko, co do zasady, należy podzielić. Jednocześnie podkreślił, iż w poczynionych rozważaniach Sąd I instancji przywołał fakt przyznania przy ostatniej akcji awansowej, podwyżek wyższych od powoda 19 - stu pracownikom lepiej od niego zarabiającym. Sąd Rejonowy winien był zatem, zdaniem Sądu Odwoławczego, rozważyć, czy twierdzenie pozwanego o spłaszczeniu siatki płac znajduje odniesienie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy w G. z/s w G. zarządzeniem z dnia 25.09.2006 r. stosownie do treści art. 383 kpc wyłączył do odrębnego rozpoznania roszczenie zgłoszone w apelacji w części dotyczącej odszkodowania w kwocie 600,00 zł i postanowieniem z dnia 28.09.2006 r. przekazał sprawę w powyższym zakresie do rozpoznania według właściwości rzeczowej Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy w G. .

Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy zarządzeniem dnia 28.11.2006 r. na podstawie art.219 kpc połączył sprawę IV P 1005/06 (po zwróceniu do ponownego rozpoznania) ze sprawą o sygn. akt IV P 974/06 z powództwa Z. D. (1) przeciwko (...) S.A. Zakładowi (...) w G. o odszkodowanie w kwocie 600,00 zł celem ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia i prowadził ją dalej pod sygn. IV P 974 /06.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w G. postanowieniem z dnia 17.06.2009 r. wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) S.A. Zakład (...) w G..

Postanowieniem z dnia 18.09.2009 r. Sąd sprostował oczywistą niedokładność pisarską w postanowieniu z dnia 17.06.2009 r. w ten sposób , że wykreślił słowa „Zakład (...) w G.” i w ich miejsce wpisał słowa „w W.”. W uzasadnieniu wskazał, że to (...) S.A. w W. przejął powoda w wyniku przejścia zakładu pracy na zasadzie art. 23 <sup>(1)</sup> kp , a nie (...) S.A. Zakład (...) w G..

Postanowieniem z dnia 05.10.2009 r. Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) S.A. Zakład (...) w G., z uwagi na przejęcie powoda jako pracownika przez wskazany powyżej podmiot z dniem 01.09.2009 r. na mocy art. 23 <sup>(1)</sup> kp.

Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy postanowieniem z dnia 03 marca 2010 r. uznał się niewłaściwym do rozpoznania sprawy i przekazał sprawę zgodnie z właściwością Sądowi Okręgowemu w Gdańsku XV Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z /s w G..

Pełnomocnik pozwanego (...) S.A. (...) Zakład Spółki w G. w piśmie z dnia 31.01.2011 r. poinformował o restrukturyzacji (...) S.A. - z dniem 01.01.2011 r. w miejsce pozwanego został utworzony – jako następcą prawny - (...) S.A.(...)i w G..

W ramach ponownego rozpoznania sprawy powód Z. D. (1) w kolejnych pismach procesowych podtrzymał dotychczasowe stanowisko, podnosząc, że jest dyskryminowany pod względem wynagradzania w porównaniu do czołowych działaczy związkowych (w szczególności K. E. (1)) i że brak jest obiektywnych i racjonalnych kryteriów uzasadniających ich wyższe od powoda wynagrodzenie.

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądań na rozprawie w dniu 28 sierpnia 2012 r. powód wniósł o zasądzenie solidarnie od pozwanych (...) S.A. w W. (...) Zakład Spółki w G., (...) S.A. w W., (...) S.A. Zakład (...) w G. kwoty 87 197,72 zł (osiemdziesiąt siedem tysięcy sto dziewięćdziesiąt siedem złotych siedemdziesiąt dwa grosze) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Nadto powód wniósł o ustalenia treści stosunku prawnego na przyszłość w części dotyczącej wynagrodzenia zasadniczego oraz cofnął powództwo w zakresie zadośćuczynienia.

Na rozprawie w dniu 28 sierpnia 2012 r. pełnomocnik (...) S.A. w W. (...) Zakład Spółki w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Pełnomocnik pozwanych (...) S.A. w (...) S.A. Zakład (...) w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Pełnomocnicy pozwanych wyrazili zgodę na cofnięcie powództwa w zakresie zadośćuczynienia.

**Sąd Okręgowy w Gdańsku, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 11 września 2012 r.** zasądził na rzecz powoda Z. D. (1) solidarnie od pozwanych (...) S.A. w W. (...) Zakład Spółki w G., (...) S.A. w W., (...) S.A. Zakład (...) w G. kwotę 87 197,72 zł (osiemdziesiąt siedem tysięcy sto dziewięćdziesiąt siedem złotych siedemdziesiąt dwa grosze) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu; ustalił, że wynagrodzenie zasadnicze powoda poczynając od dnia 1 lutego 2006 r. wynosi 1650 zł (tysiąc sześćset pięćdziesiąt złotych) brutto miesięcznie, zaś od dnia 1 września 2008 r. - 2150 zł (dwa tysiące sto pięćdziesiąt złotych) brutto miesięcznie; w części cofniętej roszczenia postępowanie umorzył; oddalił powództwo w pozostałym zakresie; nakazał ściągnąć od pozwanych (...) S.A. w W. (...) Zakład Spółki w G., (...) S.A. w W., (...) S.A. Zakład (...) w G. solidarnie na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Gdańsku kwotę 860 zł (osiemset sześćdziesiąt złotych) tytułem opłaty sądowej, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony; nakazał ściągnąć od pozwanych (...) S.A. w W. (...) Zakład Spółki w G., (...) S.A. w W., (...) S.A. Zakład (...) w G. solidarnie na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Gdańsku kwotę 5157,15 zł (pięć tysięcy sto pięćdziesiąt siedem złotych piętnaście groszy) tytułem zwrotu kosztów sądowych poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa; zasądził od pozwanych (...) S.A. w W. (...) Zakład Spółki w G., (...) S.A. w W., (...) S.A. Zakład (...) w G. solidarnie na rzecz powoda kwotę 3500 zł (trzy tysiące pięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania za I instancję; zasądził od pozwanych (...) S.A. w W. (...) Zakład Spółki w G., (...) S.A. w W., (...) S.A. Zakład (...) w G. solidarnie na rzecz powoda kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania za II instancję; nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do punktu I w zakresie kwoty 1250 zł (tysiąc dwieście pięćdziesiąt złotych) brutto.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód Z. D. (1) został zatrudniony w dniu 9 grudnia 1970 roku w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) przekształconym na skutek komercjalizacji w Spółkę Akcyjną (...) z dniem 01.01.2001 r. Od dnia 1 października 2001

roku na zasadzie art. 23<sup>1</sup> kp powód stał się pracownikiem (...) SA w K. , a od 07 października 2002 r. (...) SA w W. zatrudnionym w Zakładzie (...) w G. na stanowisku starszego maszynisty pojazdu trakcyjnego.

W dniu 1 lipca 1997 roku powstał Zakład (...) - jednostka organizacyjna PP P. - z połączenia Lokomotywni G. G., Lokomotywni G. C., Wagonowni G. i Zakładu (...) w S.. W dniu 1 września 1999 roku w skład struktury Zakładu (...) w G. został dołączony Zakład (...) w C., który powstał wcześniej z połączenia Zakładu (...) w M., Zakładu (...) w Z.. W wyniku dalszej restrukturyzacji (...) SA utworzyła szereg spółek, w tym w dniu 1 października 2001 roku (...) SA. W ramach (...) SA utworzono nowe, podległe jej jednostki organizacyjne, w tym Zakłady (...), m.in. w G. i Zakład (...), zaś pracownicy zostali przeniesieni z (...) SA do (...) SA na zasadzie art. 23<sup>1</sup> Kp

Z dniem 01 września 2008 r. powód stał się w wyniku przejęcia z (...) S.A. na podstawie art. 23<sup>1</sup> kp pracownikiem (...) S.A w W. zatrudnionym w Zakładzie (...) w G. na dotychczasowym stanowisku.

Pracownik K. E. (1) od dnia 1 października 2001 był zatrudniony tak jak powód w pozwanym (...) SA Zakładzie (...) w G. na stanowisku starszego maszynisty pojazdu trakcyjnego i następnie w wyniku przejęcia z (...) S.A. na podstawie art. 23<sup>1</sup> kp stał się pracownikiem (...) S.A w W. zatrudnionym w Zakładzie (...) na dotychczasowym stanowisku.

Z dniem 01 stycznia 2009 r. miała miejsce reorganizacja spółki (...) S.A.- z połączenia Zakładu (...) w G., Zakładu (...) w G. oraz Zakładu (...) w O., działających w ramach osobowości prawnej (...) S.A., został utworzony (...) S.A. Zakład (...) z siedzibą w G.. (...) S.A. w G. ul. (...) wszedł w strukturę (...) Zakładu Spółki (...) ul. (...). Majątek rzeczowy i pracownicy Zakładu (...) w G. zostali przekazani w części do (...) S.A. (...) Zakład Spółki w G., jak również do (...) S.A. Zakład (...) w G. oraz (...) sp. z o.o. G..

W wyniku reorganizacji (...) S.A. w W. związanej z nadaniem statusu pracodawcy jednostkom organizacyjnym spółki, z dniem 01.09.2009 r. powód został przejęty w trybie art. 23<sup>(1)</sup> kp przez nowego pracodawcę, tj.: (...) S.A. Zakład (...) w G..

Z dniem 1 stycznia 2011 r. nastąpiła restrukturyzacja (...) S.A. - w miejsce (...) S.A (...) Zakładu Spółki został utworzony (...) S.A.(...)i w G..

W 2010 r., mocą uchwały Zarządu (...) S.A. nr (...) z dnia 22.11.2010 r. w strukturze organizacyjnej (...) S.A. nastąpiły kolejne zmiany organizacyjne, polegające m.in. na utworzeniu z dniem 1 stycznia 2011 r. (...) S.A. Północnego Zakładu Spółki poprzez połączenie dotychczasowego w/w (...) Zakładu Spółki z siedzibą w G. oraz (...) Zakładu Spółki z siedzibą w B.. (...) S.A. (...) Zakład Spółki została przejęta w całości przez nowoutworzoną (...) S.A.(...)i, która tym samym przejęła odpowiedzialność zlikwidowanego (...) S.A. Zakładu (...) w G. za zobowiązania powstałe w związku z przejęciem pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> kp.

W dniu 29 października 2004 roku zawarto Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Zatrudnionych przez Zakłady (...) SA ( (...)) obowiązujący od dnia 1 stycznia 2005 roku. Zawierał on załącznik Nr (...) obejmujący Tabelę stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i szeregowań pracowników, jak też zasady stosowania Tabeli stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i szeregowań pracowników oraz Załącznik Nr (...) -Tabelę punktową stawek wynagrodzenia zasadniczego. Wynagrodzenie dla pracowników zespołu drużyn trakcyjnych, w którym to zespole zatrudniony był powód, określone było w 11 grupie, która obejmowała XV szczebli. Decyzja Prezesa Zarządu - (...) S.A. w W. z dnia 03.01.2005 r. określała miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla XV szczebli. Protokołem dodatkowym nr (...) do w/wym. (...) zawartym w dniu 29.10.2004 r. wprowadzono XXV szczebli w 11 grupie. Od dnia 01.02.2008 r. wdrożona została Decyzja Prezesa Zarządu - (...) S.A. w W. określająca nową tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego zawierającą XXV szczebli w każdej grupie wynagrodzenia zasadniczego.

W dniu 23 listopada 2004 r. zawarto Zakładowy Układ Zbiorowy dla pracowników (...) S.A. w W..

W dniu 30 lipca 2008 r. zawarto Porozumienie pomiędzy Związkiem (...) działającym z upoważnienia (...) S.A., (...) S.A., (...) sp. z o.o. a Ponadzakładowymi Organizacjami (...), w sprawie gwarancji pracowniczych w związku z realizacją zmian organizacyjnych w niektórych Spółkach Grupy (...). Zgodnie z § 3 w/wym. Porozumienia jego postanowienia stosuje się do pracowników przechodzących do nowych pracodawców w okresie od dnia 1 września do dnia 30 listopada 2008 r., a zatrudnionych u dotychczasowych pracodawców w dniu wejścia w życie niniejszego porozumienia na czas nieokreślony, natomiast zgodnie z § 4 ust. 2 porozumienia pracodawcy gwarantują stosowanie wobec przejętych pracowników postanowień (...) obowiązującego w spółce, z której przeszli ci pracownicy do czasu przyjęcia protokołu dodatkowego do obowiązującego u nich (...) lub zawarcia nowego (...), jednolitego dla wszystkich zatrudnionych u pracodawcy, jednak nie dłużej niż przez okres 24 miesięcy. W § 6 ust. 1 przedmiotowego porozumienia (...) S.A. oświadczyła, że nie wcześniej niż 1 września i nie później niż 1 października 2008 r. przejmie od (...) S.A. ustaloną pomiędzy pracodawcami liczbę pracowników warsztatowych oraz pracowników drużyn trakcyjnych wraz z niezbędną liczbą pracowników administracyjnych. Wobec tych wszystkich pracowników (...) S.A. nie będzie stosować zmiany warunków pracy w trybie art. 42 k.p. w szczególności w zakresie miejsca pracy do dnia 31 grudnia 2010 r. W związku z wejściem w życie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) zatrudnionych przez Zakłady (...) S.A. poprzednik prawny pozwanego w dniu 10 stycznia 2005 roku wypowiedział powodowi dotychczasowe warunki pracy i płacy. W cytowanym wypowiedzeniu powodowi zapowiedziano, iż od dnia 1 maja 2005 roku otrzyma wynagrodzenie zasadnicze według 11 grupy w szczeblu VI w stawce 1200 zł miesięcznie. Następnie strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, w wyniku którego od dnia 1 lutego 2005 roku powód otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1250 zł miesięcznie, to jest według 11 grupy w szczeblu VII. Zgodnie z kolejnym porozumieniem stron z dnia 27.11.2006 r. podwyższono wynagrodzenie zasadnicze powoda od dnia 01.10.2006 r. do 1300,00 zł według 11 grupy w szczeblu VIII. Kolejnymi porozumieniami stron przyznano powodowi wynagrodzenie zasadnicze od dnia 01.05.2007 r. w kwocie 1400,00 zł (według 11 grupy w szczeblu X) i od dnia 01.02.2008 r. – w aktualnej kwocie 1550,00 zł (według 11 grupy w szczeblu XXV).

K. E. (1) w ramach akcji awansowej w 2005 r., 2006 r., 2007 r. nie otrzymał podwyżki albowiem kwota jego wynagrodzenia zasadniczego wynosiła w tym okresie 1650,00 zł i stanowiła najwyższą stawkę wynagrodzenia w grupie 11 w szczeblu XV. Od dnia 01.02.2008 r. (po wprowadzeniu XXV szczebli stawek wynagrodzenia w 11 grupie) K. E. (1) przyznano na mocy porozumienia stron zmieniającego warunki umowy o pracę wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2150,00 zł według 11 grupy w najwyższym szczeblu XXV.

Zasady przyznawania podwyżek wynagrodzeń były przy każdorazowej akcji awansowej ustalane pomiędzy (...) S.A. Zakładu (...) w G., a zakładowymi organizacjami związków zawodowych w drodze porozumienia, określającego m.in. kwotę pożyczki wyjściową i maksymalną na jeden etat, czy też kryteria oceny pracy pracowników. Następnie na podstawie porozumienia kierownicy komórek organizacyjnych (w tym Naczelnik Sekcji Maszynistów w G.-przełożony powoda) sporządzali indywidualną listę podwyżek bez wymogu jej uzasadniania. Lista podwyżek wymagała dodatkowej kontrasygnaty dyrektora zakładu. Naczelnik nie musiał konsultować z dyrektorem przyznawania podwyżki w kwocie przekraczającej średnią podaną w porozumieniu. Przy sporządzaniu listy podwyżek nie kierowano się żadnym obiektywnym kryterium, nie sporządzano też żadnych dokumentów, uzasadniających taką, a nie inną przyznaną kwotę podwyżki na piśmie. Przed akcją awansową z lutego 2005 r. w zakładzie pracy nie istniała żadna pisemna forma oceny maszynisty przez instruktora. Mające, jak podnosiła strona pozwana, wpływ na przyznanie podwyżek opinie maszynistów instruktorów były opiniami ustnymi. Nikt nie oceniał też pracy maszynistów w systemie punktowym, pod względem posiadanych uprawnień eksploatacyjnych, jakości wykonywanej pracy, dyspozycyjności pracowników, umiejętności pracy w zespole. Po dokonaniu ustnej oceny sposób przyznawania podwyżek był dowolny. Według przepisów płacowych pozwanego w określonej grupie podwyżka o kolejny szczebel wynosi zawsze 50 zł, 2 szczeble to 100 zł itd, natomiast w przypadku przemianowania pracownika do wyższej grupy np. z 10 do 11 możliwe są podwyżki w kwocie 40 zł, 90 zł 140 zł.

Według kryterium wysokości pobieranego wynagrodzenia - po akcji awansowej z lutego 2005 roku 22 osoby pracujące tak jak powód w Zakładzie (...) w G. S. E.T. Trakcyjnego w G. posiadały wyższe od niego wynagrodzenie zasadnicze, tj.: 13 pracowników wynagrodzenie zasadnicze 1300,00 zł; 3 pracowników wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1350,00

zł, 2 pracowników wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1400,00 zł, i po jednym pracowniku wynagrodzenie zasadnicze w kwocie: 1450,00 zł, 1500,00 zł, 1550,00 zł i 1650,00 zł (otrzymywał K. E. (1) ). Podczas akcji awansowej z lutego 2005 r. spośród tej grupy 23 pracowników (włączając powoda) jeden pracownik nie otrzymał podwyżki (K. E. (1) – z uwagi na maksymalną stawkę wynagrodzenia), 3 pracowników (w tym powód) otrzymało podwyżki w kwocie 50 zł, 14 pracowników podwyżki w kwocie 100 zł i 5 pracowników podwyżki w kwocie 150 zł. Spośród osób, które otrzymały wyższą od powoda podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego, tj.: podwyżkę o 100 zł: 8 pracowników było członkiem związku zawodowego (w tym powód), 4 było w zarządzie związku zawodowego, a 2 pracowników nie było członkiem żadnej organizacji związkowej; a przy podwyżce wynagrodzenia zasadniczego o 150 zł: 4 pracowników było członkiem zarządu związku zawodowego, 1 pracownik był członkiem związku zawodowego. W wyniku akcji awansowej w lutym 2005 r. przyznano podwyżki wyższe od powoda 8 pracownikom lepiej od niego zarabiającym (spośród wyżej wskazanej grupy), w tym po 100 zł otrzymał G. W. – członek związku zawodowego, J. K. (1) - członek związku, R. G.-członek związku, K. M. – członek związku, po 150 zł J. B.- członek związku, W. W. (1)- członek zarządu związku, R. W.- członek zarządu związku, K. E. (1)- członek zarządu związku.

Po akcji awansowej od dnia 01.10.2006 r. spośród 22 osób lepiej zarabiających w sekcji (...) osób otrzymało wyższą od powoda podwyżkę w kwocie 100,00 zł, wśród nich 7 członków zarządu organizacji związkowej

Po akcji awansowej od dnia 01.05.2007 r. spośród 22 osób lepiej zarabiających w Sekcji (...) osób otrzymało wyższą od powoda podwyżkę w kwocie 150,00 zł, wśród nich 4 członków zarządu organizacji związkowej

Po akcji awansowej od dnia 01.02.2008 r. nastąpiło dostosowanie i przełożenie dotychczasowego wynagrodzenia zasadniczego określonego w granicach XV szczebli do XXV szczebli w wyniku czego różnica w wynagrodzeniu w lutym 2005 r. między powodem a najlepiej zarabiającym w wyróżnionej grupie 23 osób – 400 zł, po akcji w lutym 2008 r. – 600 zł.

Biorąc pod uwagę kryterium stażu pracy powód posiadał na dzień 01.02.2005 r. staż pracy 34 lata (w tym 34 lata pracy w P.) i znajdował się pod tym względem w grupie maszynistów na 78 miejscu spośród całego zespołu 591 maszynistów pojazdu trakcyjnego w pozwanym. Spośród zespołu 22 pracowników osiągających wyższe od powoda wynagrodzenie zasadnicze w pozwanym Sekcji G. - 9 pracowników posiadało staż pracy ogółem i w P. wyższy od porównywalnego stażu pracy powoda; 3 pracowników staż pracy ogółem i w P. równy stażowi powoda, w tym K. E. (1), a pozostałych 10 pracowników niższy od porównywalnego stażu pracy powoda.

Według kryterium pełnionej funkcji związkowej spośród grupy 22 pracowników lepiej zarabiających w pozwanym - 9 pracowników pełni funkcję związkową jako członek zarządu związku zawodowego, 12 pracowników jest członkiem związku zawodowego, w tym K. E. (1), 1 pracownik nie jest członkiem związku zawodowego.

W pozwanym maszyniści wykonują pracę zarówno na lokomotywach elektrycznych jak i spalinowych. Praca ta, choć różni się zakresem obowiązków jest o tej samej wartości. Maszynista, aby mógł prowadzić lokomotywę musi mieć prawo kierowania, przy czym na lokomotywę elektryczną i spalinową potrzebne są odrębne prawa kierowania. Około 30 % pracowników posiada podwójne prawo kierowania (105 pracowników spośród pracowników S. E. T. Trakcyjnego w G.). W 2005 r. pracodawca kierował pracowników na kursy pozwalające zdobyć podwójne prawa kierowania według swoich potrzeb.

Powód posiada jedno prawo kierowania na trakcję elektryczną. 14 pracowników lepiej zarabiających spośród wyróżnionej grupy posiada również 1 prawo kierowania, w tym K. E. (1), 2 pracowników posiada podwójne prawo kierowania- S. R., K. T..

Powód posiada wykształcenie średnie techniczne - ukończył technikum komunikacyjne, uzyskał tytuł technika - elektryka, staż pracy ogółem i w P. na dzień 01.02.2005 r. - 34 lata (na dzień 17.09.2010 r.- 39 lat), zatrudniony od 9 grudnia 1970 r., ostatnio na stanowisku starszy maszynista pojazdu trakcyjnego, w okresie od 01.02.2005 r. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1250,00 zł, od 01.10.2006 r. – 1300,00 zł, od 01.05.2007 r. – 1400,00 zł, od 01.02.2008 r.-1550,00 zł , posiada jedno prawo kierowania na trakcję elektryczną, obowiązywał go równoważny

system czasu pracy - do 170 godzin miesięcznie, był członkiem Związku Zawodowego (...) w pozwanym do 25.04.2005 r., po tej dacie - członek związku zawodowego (...).

Dnia 08 lutego 2007 r. powód uzyskał autoryzację na (...) (uprawnienia do obsługi elektrycznych zespołów trakcyjnych). Instytucja autoryzacji, nieznana wcześniej obowiązującym przepisom, została uregulowana w § 2 pkt 8 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 16 sierpnia 2004 r. (Dz.U.212, poz. 2152) w sprawie wykazu stanowisk związanych z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego i warunków, jakie powinny spełniać osoby zatrudnione na tych stanowiskach oraz prowadzący pojazdy kolejowe.

Powód wykonywał jednakową pracę, o jednakowej wartości, co pozostali maszyniści, świadczący pracę na tym samym stanowisku, co powód, wynagradzani korzystniej. Maszyniści instruktorzy nie mieli żadnych konkretnych zastrzeżeń do pracy powoda - powód nie spóźniał się, uczestniczył w kwartalnych szkoleniach, cechował się terminowością, pociągi kierowane przez niego odjeżdżały wg. rozkładu. Nie wpływały na niego skargi od innych współpracowników.

K. E. (1) ma wykształcenie zawodowe, zawód wyuczony mechanik urządzeń kolejowych, staż pracy ogółem i w P. na dzień 01.02.2005 r - 34 lata (na dzień 17.09.2010 r.- 38 lat), zatrudniony od 01.07.1974 r., w okresie od 01.01.2005 r. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1650,00 zł, od 01.02.2008 r. -2150,00 zł, jedno prawo kierowania na trakcję elektryczną, efektywny czas pracy ok. 12 godzin miesięcznie- w pozostałym okresie urlopowany z tytułu pełnionej funkcji związkowej, członek zarządu Związku Zawodowego (...) dla Zakładu (...) w pozwanym. Członkowie zarządu związku zawodowego maszynistów, tj.: K. E. (1), R. W., M. S. otrzymywali regularnie premię uznaniową w okresie od stycznia 2005 r. do stycznia 2006 r., w tym pracownik K. E. (1) w tym okresie otrzymywał, co miesiąc premię uznaniową w wysokości 800,00 zł. Powód otrzymał premię uznaniową w wysokości 150,00 zł tylko w maju.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków A. S., A. K., A. W. (1), K. K., B. a M., K. S., J. S., R. M. (1), C. D., S. M., K. G., R. M. (2), E. Ś., K. E. (1), R. W., K. O., P. P. (1), J. K. (2) oraz zeznań powoda Z. D. (1) jak również na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powoda i pozostałych poddawanych analizie pracowników. Dowody zebrane w sprawie w zakresie, w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego Sąd uznał za w pełni wiarygodne, gdyż wzajemnie się uzupełniały i potwierdzały tworząc spójną i logiczną całość. Nadto dokumenty nie budziły wątpliwości, co do autentyczności i nie były w tym zakresie kwestionowane przez strony. Sąd, z przyczyn omówionych poniżej, odmówił waloru wiarygodności analizom pozwanego w zakresie, w jakim przedstawiały one kryteria, którymi kierował się pozwany różnicując w dniu 1 lutego 2005 r. wysokość podwyżki wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w tej samej grupie zawodowej, co powód.

### **Sąd zważył co następuje:**

Roszczenia powoda zasługują na uwzględnienie co do zasady. W szczególności na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie Sąd uznał, że pozwany naruszył zasadę równego traktowania pracowników w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę. Zgodnie bowiem z art. 18<sup>(3c)</sup> k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Przepis ten stanowi szczegółową regulację obowiązku pracodawcy równego traktowania pracowników w zakresie określonym w art. 18<sup>(3a)</sup> kodeksu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Oznacza to również, że zakazane jest nierówne traktowanie z uwagi na wszelkie (jakikolwiek) kryteria, a nie tylko ze względu na kryteria wskazane przykładowo w art. 11<sup>(2)</sup>, 11<sup>(3)</sup> i 18<sup>(3a)</sup>§1 k.p. (w tym ze względu na płeć; por. dotyczący wynagrodzenia radców prawnych wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003r., I PK 171/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 258 oraz uzasadnienie wyroku z dnia 12 września 2006r., I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88). Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się co do zasady różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn wskazanych powyżej, którego skutkiem jest między



innymi niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę (por. art. 18<sup>(3a)</sup> ust. 2 i art. 18<sup>(3b)</sup> ust. 1 kodeksu pracy). Podkreślić przy tym należy, iż wskazany powyżej katalog potencjalnych przyczyn dyskryminacji, nie jest katalogiem zamkniętym, co otwiera drogę do przeciwdziałania dyskryminacji, także ze względu na inne kryteria. Pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, co pracownik wynagradzany korzystniej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 roku, I PK 97/2006). Jak bowiem wynika z powołanej powyżej regulacji, gwarancja prawa do jednakowego wynagrodzenia zamieszczona przez ustawodawcę w przepisie art. 18<sup>(3c)</sup> kodeksu pracy odniesiona została do dwóch podstawowych mierników „jednakowości” tj. jednakowej pracy lub pracy o jednakowej wartości. Jednakową pracę można rozumieć dwojako: jako pracę tego samego rodzaju, jak również można to pojęcie odnieść do sposobu świadczenia pracy. Porównanie rodzaju pracy nie stwarza w zasadzie większych trudności, bowiem jego określenie zawiera umowa o pracę, oraz zakres czynności pracowników. Gdy chodzi o sposób wykonywania pracy, oceny wymaga wiele elementów, takich jak np. staranność, fachowość, terminowość itp. (por. Komentarz do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy). (Dz.U.98.21.94), [w:] U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV). Legalną definicję pracy o jednakowej wartości zawiera natomiast przepis art. 18<sup>(3c)</sup> ust. 3 kodeksu pracy, zgodnie z którym 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.

Niemniej jednak należy pamiętać, iż wyżej wymienione przepisy obowiązującego prawa nie mają na celu zagwarantowania równego wynagrodzenia wszystkim pracownikom lub wszystkim pracownikom zatrudnionym na tych samych stanowiskach. Zgodnie, bowiem z art. 78 ust. 1 kodeksu pracy, wynagrodzenie za pracę winno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z samej istoty stosunku pracy wynika, więc różnicowanie wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników, przy czym użyty w powołanym przepisie zwrot „w szczególności” wskazuje, iż mogą być jeszcze inne kryteria oceny wartości pracy. Co więcej, analizując nawet zapis art. 18<sup>3c</sup> kodeksu pracy a contrario, stwierdzić należy, iż wysokość wynagrodzenia pracowników, których praca nie posiada tej samej wartości, może być różnicowana. Przywołane powyżej przepisy odnoszące się do nierównego traktowania pracowników wprowadzają zatem jedynie wyjątki w tym zakresie. Ich zastosowanie może być przy tym wyłączone w przypadku udowodnienia przez pracodawcę, iż przy różnicowaniu poziomu wynagrodzeń pracowników kierował się obiektywnymi przyczynami (por. art. 18<sup>3b</sup> kodeksu pracy). Powyższe, potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 roku, I PKN 182/2001, zgodnie z którym przepis art. 11<sup>2</sup> kodeksu pracy (zasada równego traktowania pracowników) nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych, a nawet wręcz ją zakłada. Zasada równości praw w stosunkach pracy oznacza, że ich zróżnicowanie nie może być dokonywane na podstawie pewnych negatywnie ocenionych kryteriów, z których główne zostały wymienione w tym przepisie; inne natomiast kryteria, jak np. rodzaj pracy, kwalifikacji, ilość i jakość świadczonej pracy uznane muszą być za usprawiedliwione i uzasadnione. Zdaniem Sądu, nie można więc negować faktu, że wyższe wynagrodzenie jednego pracownika w porównaniu do innych może być czasem uzasadnione i nie stanowić przejawu dyskryminacji. Sytuacja taka może mieć miejsce i to zarówno w przypadku zatrudnienia nowego pracownika, czy podwyższeniu wynagrodzenia dotychczasowemu. Musi to być jednak usprawiedliwione w sposób obiektywny i wynikać, czy to z wyższych kwalifikacji zawodowych, specjalizacji, wypełniania dodatkowych obowiązków, czy też zwiększonego obciążenia. W razie jednak zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę (art. 18<sup>3c</sup>§1 k.p.) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi przesłankami (art. 18<sup>3b</sup>§1 in fine k.p.). Przy powołaniu się więc pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe, czy też staż pracy zatrudnionych pracowników, musi on wykazać, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych tym pracownikom.

Odnosząc te zasady do rozpoznawanej sprawy Sąd stwierdził, że strona pozwana temu obowiązkowi nie podołała. Nie wykazała ona, iż staż pracy, kwalifikacje zawodowe, wykształcenie, czy też zakres i stosunek do wykonywanych obowiązków uzasadniały wyższe wynagrodzenie innych maszynistów pojazdu trakcyjnego, w tym m.in. K. E. (1), w porównaniu do powoda. Ustalony stan faktyczny w sprawie wyraźnie wskazuje, że pracodawca ustalając wysokość wynagrodzeń, nie kierował się tymi samymi kryteriami w stosunku do wszystkich pracowników. Sąd nie ustalił, aby występowała istotna cecha relewantna, pozwalająca przyjąć za udowodnione twierdzenie o usprawiedliwionym i racjonalnym zróżnicowaniu wynagrodzeń. Powód natomiast wykazał zdaniem Sądu „jednakowość” pracy świadczonej przez niego i pozostałych maszynistów, świadczących pracę na tym samym stanowisku i wykonujących te same czynności, w okresie przed i po akcji awansowej z dnia 01.02.2005 r. W przypadku, bowiem, gdyby przez jednakowość rozumieć należało pracę tego samego rodzaju, nie istnieją żadne wątpliwości, iż pozostali 22 pracownicy, otrzymujący po akcji awansowej z dnia 01.02.2005 r. wyższe od powoda wynagrodzenie zasadnicze, zatrudnieni byli na tych samych stanowiskach, dla których obowiązywał u pozwanego jednakowy zakres czynności służbowych, obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika. Gdyby natomiast termin ten odnieść do sposobu świadczenia pracy, uznać ponownie należałoby, iż zarówno powód jak i pozostali maszyniści wykonywali obowiązujące ich czynności w sposób zbliżony. Pozwani nie wykazali w toku postępowania sądowego, aby jakość pracy powoda odbiegała od jakości pracy świadczonej przez innych maszynistów. Przesłuchani w sprawie świadkowie, których zeznaniom Sąd dał wiarę w całej rozciągłości, zgodnie wskazywali, iż nie mają żadnych zastrzeżeń do pracy powoda. Instruktor K. K., czy też B. M., podali iż nie mieli i nie słyszeli przed akcją awansową z lutego 2005 r. jakichkolwiek zastrzeżeń, co do techniki prowadzenia pojazdu przez powoda. Dalej świadek P. P. (1), który oceniał pracę powoda od czerwca 2007 r. wskazał, co prawda, iż ocenił ją na poziomie przeciętnym, średnim, jednocześnie podał jednak, iż większość maszynistów jest na poziomie przeciętnym. Nie miał on żadnych konkretnych zastrzeżeń do pracy powoda, który, jak wskazał, zawsze przyjmował wszelkie uwagi odnośnie jego pracy bez żadnego komentarza.

Nie sposób przy tym uznać, aby fakt jednokrotnego ukarania powoda karą porządkową w 2008 r., czy też odmowa pracy poza harmonogramem, z przyczyn zresztą, jak wskazywał powód, osobistych, mogły świadczyć o niskiej jakości jego pracy. Wskazać w tym miejscu należy, iż z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynikało, iż w zakładzie pracy nie odnotowywano przypadków odmowy pracy poza harmonogramem, oceniający pracowników instruktorzy nie byli też pytani przez zwierzchników o ocenę dyspozycyjności pracowników, zarówno przed akcją awansową z 1 lutego 2005 r., jak i wcześniej. Wszelkie twierdzenia pozwanych w tym zakresie, jakoby kierowali się tym kryterium przy akcjach awansowych, należy uznać więc za nieudowodnione.

Sąd zważył, iż pracodawca chcąc uwolnić się od zarzutu dyskryminacji płacowej, winien wykazać, że naruszenie równego traktowania pracowników w tym zakresie nie nastąpiło, a dyferencjacja wynagrodzenia uzasadniona jest obiektywnymi przyczynami. Zgodnie z powyższym w toku postępowania pozwani podkreślali, że przy podwyżkach kierowali się obiektywnymi kryteriami, takimi jak staż pracy, kwalifikacje, zaangażowanie dyspozycyjność, wiedza zawodowa i postawa wobec przełożonych i kolegów. Pozwani podnosili, iż powód nie posiada drugiego prawa kierowania na pojazdy trakcyjne spalinowe, nie złożył egzaminu autoryzacyjnego do prowadzenia elektrycznych zespołów trakcyjnych, nie jest dyspozycyjny, posiada niższą wiedzę zawodową aniżeli pracownicy lepiej zarabiający, prezentuje postawę roszczeniową i konfliktową w relacjach pracownik-pracownik, pracownik-przełożony, nie interesują go potrzeby zakładu pracy. Praca poszczególnych maszynistów to zdaniem pozwanych praca o niejednakowej wartości dla zakładu pracy. Pozwani podnosili, iż niewielkie różnice w wynagrodzeniu powoda i pracowników posiadających cechy relewantne z powodem mieściły się w widełkach przewidzianych przepisami płacowymi. Odstępstwa na korzyść K. E. (1) wynikały natomiast z pełnionej funkcji związkowej i stąd nie może on być z przyczyn obiektywnych porównywany z pozostałymi pracownikami.

Na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie Sąd uznał wszystkie podniesione przez stronę pozwaną argumenty za chybione. Pracodawca, choć różnicuje wynagrodzenie powołując się na dozwolone kryteria, jednak stosuje je wybiórczo łamiąc przepis art. 18<sup>3c</sup> k.p. Sąd stwierdził, że jakkolwiek z tabel przedstawionych przez pozwanego wynikają różnice w stażu pracy poszczególnych maszynistów, czy też posiadane przez nich kwalifikacje, pracodawca nie wskazał w przejrzysty sposób jak wymienione przez niego elementy, tj. staż pracy, wiek, posiadane

uprawnienia eksploatacyjne, jakość wykonywanej pracy, dyspozycyjność pracownika, czy umiejętność pracy w zespole wpłynęły na wysokość wynagrodzenia poszczególnych pracowników, a w szczególności powoda i K. E. (1). Wskazać w tym miejscu należy, iż jak słusznie podnosił powód, pozwany stworzył dokumentację polityki płacowej, w tym pismo, w którym zostały przedstawione kryteria podziału środków przy podwyżce w lutym 2005 r. (k.36), czy zestawienia oceny w formie punktacji pracowników przez zwierzchników służbowych ( k.375-376) dopiero na użytek niniejszego postępowania. Żaden z przesłuchanych w toku postępowania świadków, nie wiedział, aby był oceniany punktowo przed udzieleniem podwyżki w roku 2005. Z zeznań świadka A. S. wprost wynika, iż opinie maszynistów instruktorów, którymi rzekomo kierował się przy rozpatrywaniu kwestii podwyżek były opiniami ustnymi. Dodał, iż gdyby pracownik wystąpił o wydanie opinii przez maszynistę instruktora, to by taką opinie otrzymał. Tymczasem powód niejednokrotnie ustnie i pisemnie zwracał się do swojego przełożonego o uzasadnienie nierównego jego traktowania w wynagrodzeniu i prośby jego nie odniosły pożądanego rezultatu. Świadek A. W. (1) – dyrektor pozwanego (...) S.A. Zakład (...) w G. wskazał, iż w odpowiedzi na odwołanie powoda w związku z kwotą podwyżki po akcji awansowej z dnia 01.02.2005 r, odpowiedział mu ustnie, iż nie ma środków na wyrównanie wynagrodzeń wszystkim maszynistom i obowiązuje go siatka płac. Wskazał przy tym, iż przy odwołaniu powoda analizował tylko jego konkretny przypadek. W jego ocenie zaś podwyżka 50 zł dla powoda była adekwatna, nie znalazł podstaw do podwyższenia tej kwoty do 100 zł biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia powoda oraz fakt, iż pod względem uposażenia zajmuje 23 miejsce. Dodatkowe pieniądze wolał, jak stwierdził, przeznaczyć dla pracowników w grupie maszynistów, którzy zarabiają najniższe wynagrodzenia wśród tej grupy. Tymczasem, jak ustalił Sąd, przyznano podwyżki wyższe od powoda także pracownikom lepiej od niego zarabiającym. A. W. (1) wskazał, iż uzasadniane przez zwierzchników były przypadki podwyżek rzędu 150 zł (np. wezwania poza planem, doksztalcanie się) nie wymagał zaś by szczególnie uzasadniali oni kwotę podwyżki rzędu 100 zł. Jego zdaniem po dokonaniu oceny sposób przyznawania podwyżek był dowolny i swobodny, bo była to akcja awansowa. Twierdził, iż nie może stosować kodeksu pracy w zakresie równego wynagradzania pracowników za tą samą pracę, ponieważ nie ma na to pieniędzy.

Odnośnie argumentu pozwanego, iż stosował on politykę spłaszczania i wyrównywania wynagrodzeń, podkreślić także należy, iż, po akcji awansowej z lutego 2008 r., kiedy to wprowadzono XXV szczebli w miejsce XV różnica w wynagrodzeniach pracowników pogłębiła się. Różnica w wynagrodzeniu w lutym 2005 r. między powodem, a najlepiej zarabiającym pracownikiem w wyróżnionej grupie 23 wynosiła 400 zł, zaś po akcji awansowej w lutym 2008 r. – 600 zł.

Przechodząc do kryterium posiadanych przez pracowników kwalifikacji, w tym uprawnień eksploatacyjnych, wskazać należy, iż w przypadku powoływania się pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe, oznacza to konieczność wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikowi. Jakkolwiek pracodawca wskazywał, iż powód nie obsługiwał elektrycznych zespołów trakcyjnych, bowiem nie posiadał stosownych uprawnień do prowadzenia elektrycznych zespołów trakcyjnych (powód został poddany egzaminowi autoryzacyjnemu w dniu 08.01.2007 r. – jak podał świadek A. S. – ponieważ zaszły takie potrzeby dla zakładu pracy), jak też nie posiadał dwóch praw kierowania na spalinowe i elektryczne pojazdy trakcyjne, a tylko jedno prawo kierowania na elektryczne pojazdy trakcyjne, nie wskazał jednak jak konkretnie te uprawnienia przekładały się na przydatność maszynistów. W szczególności niezrozumiała jest ta argumentacja, jeśli wziąć pod uwagę, że - jak twierdziła sama strona pozwana - w 2005 r. nie było takiej potrzeby, aby powód przystąpił do egzaminu z autoryzacji na innych pojazdach. W pomieszczeniach biurowych Sekcji G. nie było też ogłoszeń o możliwości przystąpienia do kursów i egzaminów autoryzacyjnych. Wbrew twierdzeniom pozwanych, Sąd zważył, iż skoro powód był dopuszczany do świadczenia pracy na stanowisku maszynisty pojazdu trakcyjnego na równi z pracownikami posiadającymi podwójne prawa kierowania, to znaczy, że musiał spełniać wszystkie wymagania stawiane na tym stanowisku. Jeśli natomiast pozwani twierdzili, że kwalifikacje powoda były niewystarczające, to rolą właśnie pracodawcy jest sprawienie, aby pracownik swe kwalifikacje podniósł. Powód w trakcie postępowania podnosił zaś, iż nie zdobył uprawnień do kierowania pojazdami trakcyjnymi spalinowymi, bo nie został skierowany przez pracodawcę do odbycia takiego szkolenia. Na potwierdzenie tej okoliczności, wskazać należy, iż świadek C. D., na rozprawie w dniu 3 października 2008 r. podał, iż już w 2002 r. zgłaszał instruktorowi chęć zdobycia uprawnienia na maszynistę spalinowego, nie dostał jednak żadnej pisemnej odpowiedzi. W 2007 r. skierował, więc w tej sprawie pismo do dyrektora (k.969), i też nie dostał na

nie odpowiedzi. Tymczasem wiadomym mu było, iż inni pracownicy byli na takie szkolenia kierowani - jak można przypuszczać, zgodnie z zapotrzebowaniem pracodawcy, nie zaś z uwagi na chęć przystąpienia do kursu i egzaminu przez pracownika.

Pozwany podnosił, iż w sytuacji nie posiadania w/w uprawnień powód nie był tak cenionym pracownikiem jak inni maszyniści, bowiem nie był tak dyspozycyjny, co też przekładało się na kształtowanie jego wynagrodzenia. Wskazać jednak należy, iż 14 pracowników lepiej zarabiających spośród wyróżnionej do przedstawionej przez pozwanego analizy grupy posiadało również 1 prawo kierowania, w tym K. E. (1), a jedynie dwóch podwójne prawo kierowania. Odnośnie posiadanych przez pracowników kwalifikacji, na marginesie jedynie wskazać należy, iż wedle świadka A. S. większą wiedzę posiadał pracownik, który ukończył technikum kolejowe lub komunikacyjne, od tego, który ukończył szkołę zawodowa, czy przyzakładową. Mając na uwadze powyższe, Sąd zważył, iż powód posiadał wykształcenie średnie techniczne - ukończył technikum komunikacyjne, uzyskał tytuł technika – elektryka. K. E. (1) posiadał zaś wykształcenie zawodowe, jego zawód wyuczony to mechanik urządzeń kolejowych.

Przechodząc do kryterium stażu pracy Sąd stwierdził, że jest ono uznawane za najbardziej neutralne i uzasadnione kryterium zróżnicowania sytuacji pracowników. Staż pracy jest bowiem bezpośrednio powiązany z doświadczeniem zawodowym niezbędnym do wykonywania pracy. Potwierdza to zapis art. 18<sup>3b</sup> ust. 2 pkt 4 kodeksu pracy, który przewiduje, iż zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, polegające na ustalaniu warunków zatrudnienia, w tym warunków wynagradzania, z uwzględnieniem właśnie kryterium stażu pracy. Choć powołany przepis nie określa o jaki staż pracy chodzi, tj. ogólny czy zakładowy, nie powinno budzić żadnych wątpliwości stwierdzenie, iż wartość świadczonej pracy będzie pozostawać w związku z czasem wykonywania danego zawodu. Ponadto, nie bez znaczenia z punktu widzenia pracodawcy, pozostawać winien czas zatrudnienia w danym zakładzie pracy. Odnosząc powyższe do analizowanego stanu faktycznego zdaniem Sądu uznać można byłoby, iż różnica w stażu pracy powoda i pracowników posiadających staż pracy ogółem i w P. wyższy od niego, winna uzasadniać zróżnicowanie wysokości przysługującego im wynagrodzenia, o ile pozwany faktycznie wykazałby, że kierował się tym kryterium ustalając wynagrodzenie poszczególnych pracowników. Z akt sprawy nie wynika jednak, by pozwany rzeczywiście kierował się wskazanym kryterium. Po pierwsze, jak już podniesiono, spośród zespołu 22 pracowników osiągniętych wyższe od powoda wynagrodzenie zasadnicze w pozwanym Sekcji G. - 9 pracowników posiadało staż pracy ogółem i w P. wyższy od porównywalnego stażu pracy powoda, 3 pracowników staż pracy ogółem i w P. równy stażowi powoda, a pozostałych 10 pracowników niższy od porównywalnego stażu pracy powoda. Po drugie, z tabel przedstawionych przez pozwanego wynika, iż w grupie 24 osób, posiadających staż pracy w dniu 01.02.2005 r. w P. większy od powoda, tj. powyżej 34 lat, 10 pracowników posiadało wynagrodzenie zasadnicze niższe od powoda. Wreszcie, K. E. (1), do którego odnosił się powód, legitymował się tak jak on 34-letnim stażem pracy u pozwanego, a jego zarobki znacznie przewyższały wynagrodzenia pracowników posiadających wyższy od niego staż pracy.

Tak więc według Sądu jasnym jest, iż pomimo zarzutu pozwanego, iż kierował się on długością stażu pracy w kształtowaniu wynagrodzeń pracowników- maszynistów pojazdu trakcyjnego, twierdzenie to również nie jest prawdziwe, podobnie jak twierdzenie o zróżnicowaniu wynagrodzenia pracowników z uwagi na ich wykształcenie. Jak wyżej wskazano, nieprawdziwe jest także twierdzenie, iż przy przyznawaniu podwyżek pracodawca kierował się kryteriami takimi jak jakość wykonywanej pracy, dyspozycyjność pracownika, czy umiejętność pracy w zespole. Powód pod tym względem nie odbiegał od pracy pozostałych maszynistów pojazdu trakcyjnego, a więc zróżnicowanie na jego niekorzyść wynagrodzenia zasadniczego w spornym okresie od akcji awansowej z dnia 01.02.2005 r. uznać należy za naruszenie zasady równego traktowania. W toku postępowania przed Sądem powód podnosił, iż jest dyskryminowany pod względem wynagradzania w porównaniu do czołowych działaczy związkowych i że brak jest obiektywnych i racjonalnych kryteriów uzasadniających wyższe wynagrodzenie innych pracowników, pracujących na takim samym jak on stanowisku. Powód wskazywał, iż w przeciwieństwie do członków zarządu związków zawodowych, którzy są często urlopowani ze względu na pełnienie funkcji związkowych, jest on zawsze dyspozycyjny i pracuje regularnie. Praca poszczególnych maszynistów, jest zaś pracą o jednakowej wartości dla zakładu pracy. Strona pozwana z kolei wskazywała, iż członkowie zarządów zakładowych organizacji związków zawodowych, łączą wypełnianie tych

obowiązków, do których uprawnia Ustawa o związkach zawodowych, z obowiązkami zawodowymi maszynistów. Żaden z nich nie jest też na stałe urlopowany, pomimo tego, iż 96% maszynistów należy do związków zawodowych.

O ile na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie, nie można jednoznacznie stwierdzić, aby dysproporcja w wysokości wynagrodzenia miała związek z faktem przynależności do związków zawodowych, czy też pełnieniem w nich funkcji członka zarządu – analiza akcji awansowej z 1 lutego 2005 r. wskazuje, iż spośród osób, które otrzymały wyższą od powoda podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego, tj.: podwyżkę o 100 zł: 8 pracowników było członkiem związku zawodowego (w tym powód), 4 było w zarządzie związku zawodowego, a 2 pracowników nie było członkiem żadnej organizacji związkowej; przy podwyżce wynagrodzenia zasadniczego o 150 zł: 4 pracowników było członkiem zarządu związku zawodowego, 1 pracownik był członkiem związku zawodowego; po akcji awansowej od dnia 01.10.2006 r. spośród 22 osób lepiej zarabiających w sekcji (...) osób otrzymało wyższą od powoda podwyżkę w kwocie 100,00 zł, wśród nich 7 członków zarządu organizacji związkowej, zaś po akcji awansowej od dnia 01.05.2007 r. spośród 22 osób lepiej zarabiających w Sekcji (...) osób otrzymało wyższą od powoda podwyżkę w kwocie 150,00 zł, wśród nich 4 członków zarządu organizacji związkowej, jak wskazywał też pozwany, po akcji awansowej z lutego 2005 r. 9 członków zarządu zakładowych organizacji związków zawodowych otrzymywało wyższe od powoda wynagrodzenie zasadnicze, 48 pracowników, pełniących funkcje związkowe jako członek zarządu zakładowych organizacji związkowych otrzymywało wynagrodzenie niższe od powoda, to stwierdzić należy, iż znacznie wyższe wynagrodzenie zasadnicze K. E. (1) w stosunku do powoda i pozostałych maszynistów wynikało nie tylko z pełnionych przez niego funkcji związkowych, lecz ze szczególnego uprzywilejowania płacowego. K. E. (1) otrzymywał już w 2005 roku wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1650,00 zł, od 01.02.2008 r. jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło zaś 2150,00 zł., powód w 2011 r. otrzymywał zaś nadal o wiele niższe wynagrodzenie w kwocie 1550,00 zł. Na marginesie wskazać jedynie należy, mając na uwadze fakt, iż premie uznaniowe nie mają roszczeniowego charakteru, iż członkowie zarządu związku zawodowego maszynistów, tj.: K. E. (1), R. W., M. S. otrzymywali regularnie premię uznaniową w okresie od stycznia 2005 r. do stycznia 2006 r., w tym pracownik K. E. (1) w tym okresie otrzymywał, co miesiąc premię uznaniową w wysokości 800,00 zł.

Na rozprawie w dniu 7 kwietnia 2008 r. świadek A. W. (1) podniósł, iż wyróżniał K. E. (1), za to, że przysparzał pracy dla zakładu pracy. K. E. (1) na rozprawie w dniu 19 listopada 2008 r., wbrew jego twierdzeniom, zaprzeczył zaś, iż podejmował działania skutkiem, których było przysporzenie zleceń na przewozy Zakładowi (...) w G.. K. E. (1) był urlopowany doraźnie, jak sam twierdził w trakcie urlopu wykonywał prace związkową, a w pozostałym czasie prace maszynisty. Jak sam wskazał, jego praca jako maszynisty nie różniła się od pracy powoda. Raz w miesiącu, najczęściej w dni wolne od pracy, odbywał jedną zmianę na utrzymanie szlaku - efektywny czas jego pracy to ok. 12 godzin miesięcznie, podczas gdy powoda obowiązywał równoważny system czasu pracy - do 170 godzin miesięcznie. Mając więc na uwadze, iż praca powoda i K. E. (1), jako maszynisty była pracą jednakową i o jednakowej wartości dla zakładu pracy wskazać należy, iż pomimo zaprzestania pełnienia przez niego funkcji związkowych po 2010 r. otrzymywał on nadal znacznie wyższe od powoda wynagrodzenie, przy jednakowym stażu pracy i jednym prawie kierowania na pojazdy elektryczne.

Tymczasem, jak wynika z zasady prawa pracy wyrażonej w przepisie art. 18<sup>3b</sup>, pracodawca winien wyróżnić dysproporcje płacowe zatrudnianych pracowników. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 września 2006r. orzekł, że cyt. „stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno polegać na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej (...)”. Na marginesie tylko wskazać należy, iż pozwani pomimo upływu ponad 7 lat od rozpoczęcia procesu, nie przedsięwzięli żadnych środków, by zniwelować panujące różnice w wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracowników. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego ma zaś fundamentalny wpływ na wysokość późniejszej emerytury, czy renty.

Sąd postanowieniem z dnia 04.03.2011 r. dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości i księgowości B. J. celem ustalenia wysokości wynagrodzenia należnego powodowi od lutego 2005 r. przy przyjęciu wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 1650 zł a od lutego 2008 r. w wysokości 2150 zł oraz ujęcia tego wynagrodzenia zasadniczego adekwatnie we wszystkich składnikach wynagrodzenia powoda zgodnie z listami płac przedstawionymi

przez pozwanych, których wysokość uzależniona jest od wysokości wynagrodzenia zasadniczego przy przyjęciu rzeczywistych wypracowanych przez powoda godzin pracy, w tym w godzinach nadliczbowych, w soboty, niedziele i święta – w oparciu o udostępnioną dokumentację płacową oraz odniesienia tak ustalonych wynagrodzeń do kwoty żądanego przez powoda odszkodowania.

Zgodnie z opinią biegłej księgowej odszkodowanie obliczone zgodnie z tezą postanowienia Sądu wynosi ogółem 63.667,84 zł, w tym:

1. Odszkodowanie za okres od 01 lutego 2005 do 31 sierpnia 2008r. wynosi ogółem 29.523,11 zł
2. Odszkodowanie za okres od 01 września 2008 do 31 grudnia 2010r. wynosi ogółem 34.144,73 zł

Na sumę odszkodowania ogółem składają się:

1. odszkodowanie wynikające z różnicy stałych składników wynagrodzenia powoda obejmujących poza płacą zasadniczą, premię procentową oraz dodatek za staż pracy w kwocie ogółem 51.898,00 zł, w tym:

a. różnica płacy zasadniczej wypłacanej powodowi za cały okres od lutego 2005 do grudnia 2010 w pełnej miesięcznej wysokości (wg kart pracy i list płac) - 33.700,00 zł

b. różnica premii procentowej wypłacanej powodowi w całym okresie od lutego 2005 do grudnia 2010 (wg list płac (...) S.A. określana jako „premia wg (...)” w wysokości 12% płacy zasadniczej) wynosi ogółem - 4.044,00 zł

c. różnica dodatku za staż pracy wypłacanego powodowi w całym okresie od lutego 2005 do grudnia 2010r. w wysokości 42% płacy zasadniczej wynosi ogółem - 14.154 zł

2. odszkodowanie wynikające z różnicy zmiennych składników wynagrodzenia których wysokość jest uzależniona od wysokości płacy zasadniczej wynosi ogółem 11.769,84 zł, w tym:

a. 100% dodatek za każdą godzinę pracy wykonywanej w normalnym czasie pracy w niedziele i święta ogółem - 3.487,58 zł

b. Dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną ogółem - 5.881,00 zł

c. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w dni robocze ogółem - 1.952,71 zł

d. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w soboty ogółem - 285,09 zł

e. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w niedzielę

ogółem- 163,46 zł

Biegła sądowa w zakresie rachunkowości w uzupełnieniu opinii z dnia 20.01.2012 r., podała, że po uwzględnieniu obliczenia zmiennych składników za okresy za które pozwany ad. 1 nie złożył kart ewidencji czasu pracy tj.: za okres od stycznia do grudnia 2005 r. oraz za czerwiec 2007 r. oraz obliczeniu różnicy wynagrodzenia za okres od stycznia 2011 do września 2011 r. (tj.: za okres nie objęty opinią) dokonanego na podstawie „raportów miesięcznych dla

osoby ubezpieczonej” załączonych przez powoda do pisma procesowego z dnia 07.11.2011 r., różnica odszkodowania obliczonego w opinii z dnia 11 października 2011 ulegnie zwiększeniu o 18007,03 zł i ogółem wyniesie 81.674,87 zł. W opinii uzupełniającej do opinii z dnia 11 października 2011 r. sporządzonej w związku ze złożeniem przez powoda, w załączeniu do pisma procesowego z dnia 06 lutego 2012 r. dokumentów za okres po dacie sporządzenia opinii biegła podała, iż po uwzględnieniu odszkodowania za okres od 01 października 2011 r. do 15 grudnia 2011 r. od stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, suma odszkodowania obliczonego w opinii uzupełniającej ze stycznia 2012 r. zwiększy się ogółem o kwotę 5.522,85 zł (1.750,50 zł stałe+657,35 zł zmienne+3.115 zł odprawa emerytalna) wyniesie ogółem 87 197,72 zł.

Mając powyższe na względzie, roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w kwocie 87 197,72 zł Sąd uznał za zasadne i zgodne z art. 18<sup>3d</sup> k.p. W myśl tego przepisu osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Żądanie powoda mieści się też w dozwolonej granicy odszkodowania i wynika z różnicy wynagrodzenia zasadniczego powoda i K. E. (1) w spornym okresie od dnia 01 lutego 2005 r.

Sąd zasądził odszkodowanie od pozwanych (...) S.A. w W. (...) Zakład Spółki w G., (...) S.A. w W., (...) S.A. Zakład (...) w G. solidarnie, wbrew twierdzeniom pełnomocnika pozwanego (...) S.A. – (...) w G. o jego braku legitymacji biernej, albowiem zgodnie z art. 23<sup>(1)</sup>§k.p. za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

Ustawowe odsetki od przyznanego odszkodowania zasądzono od dnia 28 sierpnia 2012 r. w którym powód ostatecznie sformułował swoje żądanie, nie zaś zgodnie z żądaniem powoda od dnia wniesienia pozwu.

Zgodnie z przepisem art. 361§ 2 k.c. odszkodowanie obejmuje straty jakie poszkodowany poniósł (damnum emergens), oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (lucrum cessans). Odszkodowanie należy się w granicach normalnego (adekwatnego) związku przyczynowego. Odszkodowanie ma, więc na celu wyrównanie szkody i nie może być wyższe od szkody, a może być jedynie od niej niższe, jeśli wynika to z ustawy lub umowy. Pojęcie odszkodowanie jest ściśle związane z pojęciem szkody. Szkoda musi wynikać ze zdarzenia, z którym ustawa łączy obowiązek jej naprawienia. Stanowi ona zatem samodzielną, konieczną przesłankę odszkodowania. Szkodą natomiast jest każdy uszczerbek majątkowy, który następuje w majątku poszkodowanego wbrew jego woli wynikły z bezprawnego działania lub zaniechania, a więc szkoda na mieniu (szkoda majątkowa). Szkodą jest też szkoda na osobie powodująca obowiązek zadośćuczynienia pieniężnego. W niniejszej sprawie roszczenia powoda obejmowały jedynie odszkodowanie za uszczerbek majątkowy, jaki poniósł on na skutek nieuprawnionego różnicowania wynagrodzenia za pracę przez pracodawcę. Tak więc należało zasądzić na rzecz powoda odszkodowanie stanowiące rzeczywistą szkodę majątkową tj. różnicę wynagrodzenia za sporny okres.

Sąd Okręgowy zważył, iż wprawdzie w myśl art. 262 § 2 pkt 1 k.p. nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy i płacy, to jednak wyjątek w tym zakresie wprowadzają przepisy o nierównym traktowaniu pracowników (dyskryminacji). Zgodnie z art.18 § 3 k.p. postanowienia umów o pracę i innych aktów na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne, zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami nie mającymi charakteru dyskryminacyjnego. Oznacza to, że w razie sporu sądowego między stronami stosunku pracy, stwierdzając naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia, sąd powinien ustalić (ukształtować) to wynagrodzenie na odpowiednim poziomie (zstąpić postanowienia umowy odpowiednimi postanowieniami nie mającymi charakteru dyskryminacyjnego). Sąd Okręgowy zgodził się z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2007r. I PK 242/06, że rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące postanowienia umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy. W pkt II wyroku Sąd uwzględnił więc roszczenie powoda podwyższenia jego wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia K. E. (1), tj. do kwoty 1.650 zł

miesięcznie poczynając od 1 lutego 2006 roku (względem następcy prawnego (...) S.A. w W. Zakład (...) w G.), następnie od dnia 1 września 2008 r. do kwoty 2150 zł (względem (...) S.A. Zakład (...) w G.). Tak więc orzeczeniem sądu zastąpiono warunki umowy o pracę postanowieniem niemającym charakteru dyskryminacyjnego.

Powód na rozprawie w dniu 28 sierpnia 2012 r., cofnął powództwo w zakresie zadośćuczynienia, na co pozwani wyrazili zgodę. Sąd uznając dokonane przez powoda cofnięcie pozwu za dopuszczalne i prawnie skuteczne w oparciu o treść art.355 k.p.c. w związku z art. 203 k.p.c. umorzył postępowanie w pkt III wyroku.

Sąd nie przyznał powodowi zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, albowiem powód nie przedstawił do chwili wyrokowania żadnego spisu wskazującego czy i jakie poniósł wydatki w rozumieniu art. 98 par 2 kpc. Pełnomocnik powoda nie wykonuje żadnego z zawodów wymienionych w art. 98 kpc, zatem brak było podstaw do stosowania regulacji odnoszącej się wprost do wysokości wynagrodzenia wskazanych tam osób.

Jak wyżej wskazano, powód ostatecznie sprecyzował swoje żądanie na rozprawie w dniu 28 sierpnia 2012 r. Sąd, zgadzając się więc z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1994 r. I CRN 121/94, zasądził odsetki tak jak w pkt I wyroku, oddalając w pkt. IV wyroku wnioski powoda w pozostałym zakresie.

Zgodnie z art. 13 w zw. z art. 113 ust.1 w zw. z art.96 ust 1 pkt 4 Ustawy z dnia 28 lipca 2005r.o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 05..167.1398 z późn. zm.) Sąd Okręgowy w pkt V wyroku nakazał pobrać od pozwanych (...) S.A. w W. (...) Zakład Spółki w G., (...) S.A. w W., (...) S.A. Zakład (...) w G. solidarnie na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Okręgowego w Gdańsku kwotę 860 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia, której powód był zwolniony z mocy prawa.

W pkt. VI Sąd nakazał ściągnąć solidarnie od pozwanych (...) S.A. w W. (...) Zakład Spółki w G., (...) S.A. w W., (...) S.A. Zakład (...) w G. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Gdańsku kwotę 5157,15 tytułem zwrotu kosztów sądowych poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa, a wynikających z przyznania wynagrodzenia biegłym.

Powód był zwolniony od wpisu sądowego w zakresie żądania odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu w części - tj ponad kwotę 3500 zł., którą uiszczył. W pkt. VII Sąd mając na uwadze treść art. 96 k.p.c. zasądził od pozwanych (...) S.A. w W. (...) Zakład Spółki w G., (...) S.A. w W., (...) S.A. Zakład (...) w G. solidarnie na rzecz powoda kwotę 3500 zł (trzy tysiące pięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania za I instancję.

Wyrokiem Sądu Okręgowego Sądu Pracy w G. z/s w G. z dnia 26 września 2006 r. w sprawie VII Pa 217/06 pozostawiono Sądowi ponownie rozpoznającemu sprawę rozstrzygnięcie o kosztach procesu za II instancję. Dlatego też, w pkt. VIII wyroku Sąd zasądził od pozwanych (...) S.A. w W. (...) Zakład Spółki w G., (...) S.A. w W., (...) S.A. Zakład (...) w G. solidarnie na rzecz powoda kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania za II instancję. Na zasądzone koszty postępowania przed Sądem II instancji zgodnie z treścią art. 35 Ustawy z dnia 28 lipca 2005r.o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 05..167. (...) z późn. zm.) składała się opłata od apelacji (30,00 zł).

W pkt. IX Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do punktu I w zakresie kwoty 1250 zł (tysiąc dwieście pięćdziesiąt złotych) brutto. O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł zgodnie z art. 477<sup>2</sup>§1 kpc nadając go do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda pobieranego przez niego w pozwanym zakładzie pracy w chwili powstania roszczenia - tj. na dzień 1.02.2005 r.

**Apelację od wyroku (...) S.A. Północny Zakład Spółki.** Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił : naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: art. 203 § 2 k.p.c. przez umorzenie postępowania w części cofniętej roszczenia przy jednoczesnym pominięciu wniosku pozwanego ad 1 o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, co skutkowało nie rozstrzygnięciem o tych kosztach w zaskarżonym wyroku pomimo wniosku pozwanego ad 1; art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie przez Sąd granic swobodnej oceny dowodów polegające na dokonaniu oceny dowodów - w szczególności dowodu z zeznań świadków: K. K., B. M., A. S., K. E. (1), R. W., A. W. (2), P. P. (1) i J. K. (3) - w



sposób niewszerechny i wybiórny; sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na uznaniu, że: z dniem 01 września 2008 r. powód stał się pracownikiem (...) S.A. w wyniku przejęcia w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. z (...) S.A., podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód przed przejściem do nowego pracodawcy był pracownikiem – posiadającego status pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. - (...) S.A. Zakład (...) w G.; pozwany ad 1 (...) S.A. Północny Zakład Spółki jest dla powoda następcą prawnym jego byłego pracodawcy, tj. (...) S.A. Zakładu (...) w G., podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż pozwany ad 1 przejął w części majątek oraz część pracowników w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p., pozostających w zatrudnieniu w (...) S.A. Zakładzie (...) w G. na dzień 01 stycznia 2009 r., kiedy to powód nie był już pracownikiem (...) S.A. Zakładu (...) w G., tylko - od dnia 01 września 2008 r. - pozwanego ad 2 (...) S.A., z dniem 01 stycznia 2009 r. miała miejsce reorganizacja spółki (...) S.A. polegająca na połączeniu Zakładu (...) w G., Zakładu (...) w G. oraz Zakładu (...) w O., podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż Zakład (...) w G. został zlikwidowany, a jego pracownicy i majątek przejęci przez (...) S.A. (...) Zakład Spółki, (...) sp. z o.o. w G. oraz (...) S.A.; naruszenie prawa materialnego, a mianowicie : art. 23<sup>(1)</sup> k.p. i art. 361 § 2 k.c. – przez błędną wykładnię oraz art. 361 § 1 k.c. i 369 k.c. przez niezastosowanie - polegające na uznaniu, że pozwany ad 1 (...) S.A. Północny Zakład Spółki jest następcą prawnym byłego pracodawcy powoda, tj. (...) S.A. Zakładu (...) w G. i odpowiada on solidarnie z kolejnymi pracodawcami powoda - pozwanymi ad 2 i ad 3 - za zobowiązania byłego pracodawcy powoda wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem powoda z dniem 01 września 2008 r. do nowego pracodawcy, jak również za zobowiązania powstałe po tej dacie u kolejnych pracodawców powoda oraz stwierdzeniu, że powodowi należy się od pozwanego ad 1 odszkodowanie w wysokości stanowiącej różnicę wynagrodzenia powoda i K. E. (1) w okresie od 01 lutego 2005 r. do dnia 15 grudnia 2011 r.; art. 11<sup>(2)</sup> w zw. z art. 18<sup>(3a)</sup> § 1 i 2, art. 18<sup>(3b)</sup> § 1 pkt 2 i § 2 pkt 4, art. 18<sup>(3c)</sup>, art. 18<sup>(3d)</sup> oraz art. 18 § 3 i art. 262 § 2 pkt 1 k.p. – przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że w stosunku do powoda miało miejsce naruszenie zasady równego traktowania w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę i w związku z tym powodowi należy się odszkodowanie w wysokości stanowiącej różnicę wynagrodzenia powoda i K. E. (1), podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pomimo posiadania jednakowych stanowisk, w/w pracownicy nie wypełniali jednakowych obowiązków, a ich praca przy zastosowaniu obiektywnych kryteriów, nie była jednakowo oceniana przez pracodawców, co w konsekwencji skutkowało nieuprawnionym ustanowieniem przez Sąd Okręgowy nowych warunków płacy powoda przez zrównanie wysokości wynagrodzenia za pracę powoda i K. E. (1).

Wskazując na powyższe zarzuty, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. wnosił o zmianę wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez: oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda Z. D. (1) na rzecz pozwanego (...) S.A. w W. Północny Zakład Spółki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje sądowe, według norm przepisanych, w związku z zarzutem podanym w pkt I ust. 1, wnosił o zasądzenie od powoda Z. D. (1) na rzecz pozwanego (...) S.A. w W. Północny Zakład Spółki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych wynikających z cofnięcia przez powoda pozwu w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie.

**Pozwani (...) S.A. oraz (...) S.A. Zakład (...) w odpowiedzi na apelację pozwanego (...) S.A. w W. Północny Zakład Spółki w G.** podnieśli, że przed przejęciem przez (...) S.A., co miało miejsce w dniu 1 września 2008 r., powód świadczył pracę na stanowisku maszynisty w (...) S.A. Pracodawcą powoda była wówczas jednostka organizacyjna (...) S.A. - Zakład (...) w G. (poprzednik prawny pozwanego ad. 1). Zgodnie z art. 23<sup>(1)</sup> § 2 kp, za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Z powyższego wynika, że za roszczenia powoda ze stosunku pracy, dotyczące okresu sprzed 1 września 2008 r., pozwany (...) S.A. oraz dotychczasowy pracodawca powoda (bądź jego następcą prawną) powinni ponosić odpowiedzialność solidarną. Na fakt ponoszenia solidarnej odpowiedzialności przez byłego pracodawcę powoda (i jego następcę prawnego) nie mają natomiast wpływu późniejsze przekształcenia tego pracodawcy dokonywane w trybie przepisów kodeksu spółek handlowych. Faktem jest bowiem, że zarówno (...) S.A. Zakład (...) w G., jak i aktualny pozwany - (...) S.A. Północny Zakład Spółki w G. (powstały na bazie (...) S.A. (...) Zakładu Spółki, który przejął przeważającą część majątku – tj. aż 64,4%,

byłego (...) S.A. Zakładu (...) w G. – co wynika z pisma pozwanego A. 1 z dnia 12 stycznia 2010 r.), są jednostkami organizacyjnym spółki (...) S.A. Przedmiotem realokacji majątku stanowiącego własność (...) S.A., w związku z realizacją „Rządowej Strategii dla (...) do roku 2013”, do spółek (...) S.A. i (...) Sp. z o.o. były ściśle określone aktywa, tj. lokomotywy i zaplecze warsztatowe. Jedynie, w przypadku lokomotyw (...), proces realokacji miał zostać poszerzony o rozliczenie konkretnych nakładów inwestycyjnych (modernizacji i napraw głównych). Po dniu przejęcia pracowników, tj. po dacie 1.09.2008 r., na jednostce (...) S.A. Zakład (...) w G. ciążyły istniejące już zobowiązania wobec powoda, a znajdujące swoją podstawę prawną w treści art. 23<sup>(1)</sup> kp. Z § 2 ust. 2 uchwały (...) Zarządu (...) S.A. z dnia 18.12.2008 r. wprost wynika, iż do zakresu obowiązków „likwidatorów” należy w szczególności przekazanie majątku likwidowanego zakładu do zakładu nowoutworzonego, przy czym ściśle określone aktywa, tj. lokomotywy i zaplecze warsztatowe miały zostać przekazane do spółek (...) S.A. i (...), to jednocześnie oczywistym jest – co wynika wprost z ww. treści uchwały (...) – iż wszelkie pozostałe aktywa – tj. nieprzekazane do spółek (...) S.A. i (...), jak i wszelkie pasywa miały zostać przekazane do nowoutworzonej jednostki spółki (...) S.A., która to powstała z dniem 1.01.2009 r. Z dniem 1.01.2009 r. na rzecz (...) S.A. (...) Zakład Spółki został zatem przekazany majątek zlikwidowanej jednostki Zakładu (...) w G., w takim zakresie, w jakim majątek ten nie został przekazany zgodnie z realizacją Strategii na rzecz (...) S.A. i (...) – a więc dot. wszystkich pasywów i części aktywów likwidowanej jednostki. Wśród przedmiotowych pasywów natomiast, nowoutworzona jednostka (...) S.A. (...) Zakład Spółki, przejęła zobowiązania likwidowanej jednostki, istniejące w dniu jej przejęcia. W związku natomiast z dalszymi zmianami organizacyjnymi, polegającymi m. in. na utworzeniu w 2010 r. (...) S.A. Północnego Zakładu Spółki, w/w jednostka – (...) S.A. (...) Zakład Spółki przejęta została w całości przez nowoutworzoną jednostkę (...) S.A. Północny Zakład Spółki, która tym samym przejęła odpowiedzialność zlikwidowanego (...) S.A. Zakładu (...) w G. za zobowiązania powstałe w związku z przejęciem pracowników w trybie art. 23<sup>(1)</sup> KP. Powyższe stanowisko potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym „Zbytec zakładu pracy w toku procesu o zapłatę wynagrodzenia za pracę nie pozbawia byłego pracodawcy biernej legitymacji procesowej w zawisłym sporze, bez względu na to, czy miało miejsce zbytec przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 55[1] i 55[2] KC, czy wystąpiła podmiotowa sukcesja po stronie pracodawcy (art. 23[1] KP)” (wyrok SN z 2003-01-10, I PK 87/02, OSNP 2004/13/223/591). Tym samym, za nieuzasadnione należy uznać stanowisko pozwanej ad. 1, by po stronie (...) S.A. Zakład (...) występował brak legitymacji biernej do występowania w niniejszej sprawie w charakterze pozwanego, a odpowiedzialność solidarna o której mowa w art. 23(1) par. 2 kp zaistniała jedynie w okresie od 1.09.2008 r. do dnia 31.12.2008 r. pomiędzy zlikwidowanym Zakładem (...) w G. a (...) S.A. Odpowiedzialność solidarna pozwanego ad. 1 jako następcy prawnego zlikwidowanego Zakładu (...) w G. dotyczy bowiem okresu od początku sporu w niniejszej sprawie, tj. okresu, w którym powód był jeszcze pracownikiem poprzednika prawnego pozwanego ad. 1. Pozwany ad. 1 bezzasadnie powołuje się w swojej apelacji na orzecznictwo dotyczące braku zastosowania art. 23(1) kp do pracowników, których stosunki pracy wygasły przed przejęciem, bowiem stosunek pracy powoda nie wygasł przed przejęciem, a powód po jego przejęciu w trybie w/w przepisu był jeszcze przez długi okres zatrudniony.

Pozwani (...) S.A. i (...) S.A. Zakład (...) w G. przychylił się natomiast do stanowiska pozwanego (...) S.A. Zakład (...), iż w stosunku do powoda nie miało miejsca naruszenie zasady równego traktowania w wynagrodzeniu. Praca powoda i K. E. (1), tj. pracownika, z którym powód się porównuje, miała inny charakter z uwagi fakt, iż K. E. (1) od 1998 r. był urlopowany doraźnie w celu wykonywania funkcji związkowych i poza pracą maszynisty wykonywał również czynności związkowe zarówno na terenie zakładu pracy, jak i poza nim. Czynności te polegały m. in. obronie praw maszynistów, ponadto, świadek zajmował się sprawami warunków pracy grupy maszynistów, w tym warunków socjalnych i bezpieczeństwa pracy, podejmowaniem działań celem przysporzenia zleceń Zakładowi (...) w G.. Nie można zatem porównać jego obowiązków z obowiązkami powoda i uznać ich za identyczne oraz uzasadniające przyznanie takiego samego wynagrodzenia. Przełożony obu w/w maszynistów (tj. powoda i K. E. (1)) - P. P. potwierdził w toku przesłuchania, że praca K. E. (1), z którym porównuje się powód, była oceniana znacznie wyżej niż praca powoda. W szczególności wynika to z następujących okoliczności: K. E. był znacznie lepszym maszynistą, w szczególności miał on bardzo dobry styl jazdy i płynnie prowadził pociąg, co jest szczególnie ważne w pracy maszynisty, ponadto, K. E. doskonale (lepiej niż powód) znał obowiązujące w pracy maszynisty przepisy - powód nie znał obowiązujących przepisów w tak dobrym stopniu jak K. E., jakość pracy K. E. była dużo wyższa aniżeli pracy

powoda, powód Z. D. w dużo gorszy sposób prowadził pociąg, tj. w sposób agresywny, szarpał, prowadził nierówno, co przedkładało się z kolei na komfort jazdy pasażerów i tym samym miało szczególne znaczenie przy ocenie jakości pracy powoda jako maszynisty, powód w ocenie p. P. jako przełożonego był pracownikiem przeciętnym i wielu maszynistów, w tym K. E., było ocenianych przez świadka znacznie wyżej. Świadek J. K. (3) potwierdził, iż praca powoda cechowała się znacznie niższą jakością – w szczególności z uwagi na fakt, że w pracy maszynisty szczególne znaczenie mają umiejętności płynnego prowadzenia pociągów. Świadek ten zeznał ponadto, że przynależność związkowa nie miała jakiegokolwiek wpływu na przyznawane podwyżki i wysokość wynagrodzenia zasadniczego maszynistów.

**Apelacja pozwanych (...) S.A. oraz (...) S.A. Zakład (...) zmierzająca do wzruszenia wyroku Sądu O. pkt I, II, V, VI, VII, VIII, IX.** Skarżący wnieśli o oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku w zakresie objętym zaskarżeniem i przekazanie sprawy Sądowi I instancji, celem ponownego rozpatrzenia; o zasądzenie na rzecz pozwanych kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono: naruszenie prawa materialnego: naruszenie art 23(1) § 2 kp - poprzez jego niezastosowanie w przedmiotowej sprawie i w konsekwencji zasądzenie całej zasadzonej na rzecz powoda kwoty, obejmującej roszczenie za okres od lutego 2005 r. do 15 grudnia 2011 r., solidarnie od obu pozwanych (...) S.A. w W. i (...) S.A. Zakład (...) w G., podczas gdy za zobowiązania ze stosunku pracy powoda po 1.09.2009 r. zgodnie z powołanym przepisem odpowiada jedynie nowy pracodawca, tj. (...) S.A. Zakład (...) w G., naruszenie par. 4 ust. 2 Porozumienia z dnia 30 lipca 2008 r. w sprawie gwarancji pracowniczych w związku z realizacją zmian organizacyjnych w niektórych Spółkach Grupy (...) poprzez jego niezastosowanie w przedmiotowej sprawie pomimo, że przepisy par. 4 ust. 2 Porozumienia stanowią przepisy odrębne w rozumieniu art. 241<sup>(8)</sup> par. 1 kp, naruszenie art. 78 par. 1 kp poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie z uwagi na przyjęcie przez Sąd orzekający, że praca powoda Z. D. (1) była porównywalna do pracy maszynisty K. E. (1), zatem ich wynagrodzenie winno być zostać ukształtowane na takim samym poziomie, podczas gdy przepis art. 78 par. 1 kp wskazuje na konieczność uwzględnienia przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia w szczególności rodzaju wykonywanych obowiązków. Jak natomiast ustalił sam Sąd orzekający, z uwagi na oddelegowanie K. E. (1) do wykonywania czynności związkowych, obowiązki obu tych pracowników były różne, co uzasadnia ich odmienne wynagradzanie, naruszenie art. 11<sup>(2)</sup> kp i art. 18<sup>(3c)</sup> kp poprzez ich błędne zastosowanie w przedmiotowej sprawie z uwagi na przyjęcie przez Sąd orzekający, że pozwani pracodawcy dopuścili się dyskryminacji powoda pod względem wynagradzania, naruszenie art. 18<sup>(3d)</sup> kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w przedmiotowej sprawie z uwagi na brak naruszenia przez pracodawcę w stosunku do powoda zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uzasadniającego zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania - praca powoda i K. E. (3) różniły się bowiem w wielu aspektach (zarówno pod względem jakości jak i rodzaju wykonywanych obowiązków}, a ponadto K. E. (1) zakończył zatrudnienie w listopadzie 2010 r. - natomiast zasądzone na rzecz powoda odszkodowanie {wyliczone w oparciu o wynagrodzenie otrzymywane przez maszynistę E.) obejmuje okres do 15 grudnia 2011 r., naruszenie art. 262 § 2 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w przedmiotowej sprawie i ustalenie wysokości wynagrodzenia powoda w spornym okresie objętym odszkodowaniem pomimo, że zgodnie z tym przepisem nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy i płacy, naruszenie art. 6 kc z uwagi na zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w związku z porównaniem pracy powoda i maszynisty K. E. (1) pomimo, że powód w toku procesu nie wykazał, by w spornym okresie wykonywał pracę jednakową i o jednakowej wartości co K. E. (1), natomiast jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, K. E. (1) w odróżnieniu od powoda, poza pracą maszynisty zajmował się jeszcze pracą na rzecz poprawy bezpieczeństwa - co oznacza, że pracownicy ci nie wykonywali takiej samej pracy, co uzasadniałoby takie same ich wynagradzanie. Skarżący zarzucił też naruszenie przepisów prawa procesowego: sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, tj. naruszenie przepisu art. 233 § 1 kpc, poprzez przyjęcie, iż: praca powoda Z. D. (1) była porównywalna do pracy maszynisty K. E. (1), zatem ich wynagrodzenie winno być zostać ukształtowane na takim samym poziomie, podczas gdy praca powoda oceniana była na innym -

niższym poziomie i na podstawie częściowo innych kryteriów niż praca K. E. (1) z uwagi na różne zadania, które obaj ci pracownicy wykonywali w spornym okresie - co potwierdziły w toku procesu zeznania świadków; powód był dyskryminowany względem K. E. (1) pod względem wysokości wynagrodzenia - pomimo, że: jak ustalił Sąd, w latach 2005, 2006 i 2006 K. E. (1) nie otrzymał ani jednej podwyżki wynagrodzenia. Z kolei, jak wynika z zeznań przesłuchiwanych w toku procesu świadków, pracownik ten był bardziej zaangażowanym w pracę maszynistą niż powód - co uzasadniało podwyżkę jego wynagrodzenia począwszy od lutego 2008 r., powód wykonywał jednakową pracę i o jednakowej wartości co maszynista K. E. (1) - podczas gdy K. E. (1) poza pracą maszynisty zajmował się również działalnością związaną z poprawą bezpieczeństwa maszynistów. Ponadto, jak ustalił Sąd Okręgowy, K. E. (1) począwszy w latach 2005-2006 r. otrzymywał regularnie (co miesiąc) premię uznaniową, co świadczy o uznaniu dla jego pracy ze strony pracodawcy. Powód natomiast w w/w okresie otrzymał premię uznaniową tylko raz; sposób przyznawania podwyżek maszynistom był dowolny - podczas gdy przesłuchiwani w toku procesu świadkowie wskazywali na kryteria, którymi pracodawca kierował się przyznając podwyżki pracownikom; pozwani (...) w W. oraz (...) Zakład (...) ponoszą winę za nierówne ukształtowanie wynagrodzeń pracowników, w tym powoda, podczas gdy jednocześnie Sąd i Instancji wskazuje, że różnice w wynagrodzeniach zasadniczych wynikają z przejścia przez tych pozwanych pracowników z takimi wynagrodzeniami od poprzedniego pracodawcy (...) S.A., a ponadto, z uwagi na trudną sytuację finansową, po przejściu pracowników w (...) S.A. nie było akcji awansowych - przy czym przy pierwszej możliwej akcji podwyżkowej, która miał miejsce w lipcu 2011 r., wynagrodzenie zasadnicze powoda uległo zwiększeniu aż o 150 zł; naruszenie art. 321 par. 1 kpc - z uwagi na orzeczenie przez Sąd w pkt. II wyroku ponad żądanie pozwu, jako że na rozprawie w dniu 28.08.2012 r. (na co wskazuje również Sąd w uzasadnieniu skarżonego wyroku) powód wniósł o ustalenie treści stosunku prawnego w części dotyczącej wynagrodzenia zasadniczego na przyszłość, podczas gdy Sąd Okręgowy w pkt I orzeczenia orzekł o ustaleniu wysokości wynagrodzenia powoda począwszy od 2006 r.

***W odpowiedzi na apelacje pozwanych powód wniósł*** o oddalenie apelacji pozwanych w całości jako bezzasadnych oraz zasądzenie od pozwanych na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelacje podniesiono, że skoro ustawodawca nałożył w art. 18<sup>(3b)</sup> § 1 in fine (będący nota bene przeciwwagą dla art. 6 k.c.) obowiązek udowodnienia przez pracodawcę, że przy różnicowaniu sytuacji płacowej pracowników kierował się obiektywnymi kryteriami, to tym bardziej powinien wykazać, na jakiej podstawie owe kryteria były stosowane. Tymczasem w świetle zgromadzonego w sprawie materiału nie sposób doszukać się odpowiedzi na to pytanie. Zarzuty pozwanych nie są trafione, chodzi bowiem o końcowy efekt dyskryminacji, na który wpływa kumulatywnie wysokość podwyżki oraz wysokość wynagrodzenia zasadniczego. Charakterystycznym przykładem jest pracownik K. E. (1), który nie otrzymał podwyżki podczas akcji awansowych w latach 2005, 2006, 2007, ale tylko dlatego, że posiadał już najwyższe wynagrodzenie w danej grupie zaszerogowania. Od dnia 1 lutego 2008 r., tj. po wprowadzeniu kolejnych szczebli w danej grupie podwyżkę taką uzyskał niezwłocznie, również i tym razem na najwyższym szczeblu. Pozwany nie przedstawił przy tym żadnych podstaw uzasadniających takie zróżnicowanie. Tymczasem zasada równego traktowania oraz niedyskryminacji, a właściwie wyrażona w przepisach Kodeksu pracy jednolita (jak „dwie strony tego samego medalu”) zasada równego traktowania i niedyskryminacji, należy do katalogu podstawowych zasad prawa pracy, a więc jego norm ogólnych i zarazem mających podstawowe znaczenie dla tej gałęzi prawa, spełniających między innymi funkcję wytycznych legislacyjnych i dyrektyw wykładni pozostałych („zwykłych”) przepisów ustawodawstwa pracy. Wspomnianą zasadę - normę ogólną, kwalifikowaną w literaturze jako tzw. norma samowykonalna należy zatem w całym zakresie jej odniesienia odczytywać w sposób zapewniający operacyjną przydatność dla praktyki stosowania prawa pracy. Pracownik może więc być „z natury rzeczy” obarczony tylko wstępną fazą ciężaru dowodu dyskryminacji, to jest ciężarem dowodu nierównego traktowania, gdyż to pracodawca zna jego rzeczywistą przyczynę i jest w stanie obronić się przed faktycznym domniemaniem dyskryminacji, jeśli wykaże racjonalne i usprawiedliwione przesłanki danej nierówności. Pozwany w toku postępowania sądowego tego jednak nie wykazał. Pozwany nie wskazał obiektywnych i racjonalnych kryteriów uzasadniających wyższe od powoda wynagrodzenie K. E. (1) oraz zasiał poważne wątpliwości co do wiarygodności składanych wyjaśnień, co w konsekwencji powinno prowadzić do oddalenia zarzutów pozwanych. Ponadto chybiony jest zarzut pozwanego jakoby Sąd Okręgowy orzekł ponad żądanie powoda ustalając treść stosunku pracy, ponieważ w piśmie procesowym z dnia 18 marca 2009 r. powód wyraźnie wniósł o ukształtowanie treści trwającego z pozwanym

stosunku pracy w zakresie wysokości wynagrodzenia zasadniczego na poziomie 1 650 zł miesięcznie poczynając od 1 lutego 2006 r. względem następcy prawnego (...) S.A. w W. Zakład (...) w G.. Natomiast od 1 września 2008 r. powód wniósł o ukształtowanie treści trwającego stosunku pracy w zakresie wysokości wynagrodzenia zasadniczego na poziomie 2 150 zł miesięcznie względem (...) S.A. Zakład (...), jako że wskutek reorganizacji w ramach grupy (...), powód wówczas był zatrudniony we wskazanym zakładzie pracy. Prawdą jest, że Sąd nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, co wynika z art. 262 § 2 k.p. Wyjątki w tym zakresie wprowadzają jednak przepisy o nierównym traktowaniu pracowników. Osoby będące członkami zarządu związku zawodowego są z natury rzeczy mniej dyspozycyjne i zaangażowane w działalność na rzecz pracodawcy, ponieważ ich efektywny czas pracy, tak jak to ma miejsce w przypadku K. E. (1), wynosi 12 godzin miesięcznie, gdyż w pozostałym okresie są urlopowani z tytułu pełnionej funkcji, co formalnie pozostaje w zgodzie z ustawą o związkach zawodowych. Tym niemniej trudno sobie wyobrazić, a wręcz jest to niemożliwe, iż pracując jedną niedzielę w miesiącu można zasłużyć się dla zakładu pracy w tak znacznym stopniu, który uzasadniałby najwyższe wynagrodzenie w danej grupie zaszeregowania oraz tak wysoką i comiesięczną nagrodę. Z art. 18<sup>(3d)</sup> k.p. wynika, że odszkodowanie określone w tym przepisie winno być ustalone w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie pracownik powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym (wyrok SN z 22.02.2007r., sygn. akt I PK 242.06). Zgodnie z art. 18<sup>(3e)</sup> k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1), a wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki bez względu na ich nazwę i charakter (§ 2), zaś pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3). **Wysokość zgłoszonego odszkodowania jest wynikiem porównania w stosunku do pracy wykonywanej przez wybranego pracownika. Pracownikiem tym w przedmiotowej sprawie jest K. E. (1)**. W analizowanym stanie faktycznym relewantny jest jedynie staż pracy, zaś w pozostałym zakresie, zwłaszcza jeżeli chodzi o odpowiedzialność i wysiłek a także dyspozycyjność wskazywaną niejednokrotnie przez pozwanego, różnice są znaczne, ale na korzyść powoda, co tym bardziej uzasadnia wysokość dochodzonego odszkodowania.

#### **Sąd Apelacyjny zważył co następuje.**

Apelacje są uzasadnione.

Na wstępie odnieść się należy do uwagi sformułowanej w ostatnim akapicie uzasadnienia apelacji pozwanego ad 1 co do tego, że Sąd Okręgowy błędnie określił w wyroku stroną pozwaną. Sprawa toczyła się m.in. przeciwko (...) S.A. Północny Zakład Spółki – a nie jak wskazał Sąd (...) S.A. (...) Zakład Spółki w G..

Istotnie z dniem 1 stycznia 2011 r. w strukturze organizacyjnej (...) S.A. nastąpiły zmiany polegające m.in. na utworzeniu (...) S.A. Północnego Zakładu Spółki poprzez połączenie dotychczasowego (...) Zakładu Spółki z siedzibą w G. oraz (...) Zakładu Spółki z siedzibą w B.. Sąd Okręgowy odnotował te zmiany w treści swojego uzasadnienia, jednakże nie uwzględnił ich w sentencji wyroku.

Przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. stanowi, iż pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy. Przepis ten w ścisłym rozumieniu wyraża więc zasadę równego traktowania wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same obowiązki, a więc prawo do równej płacy za równą pracę oraz prawo do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Zasada równości pracowników w dziedzinie prawa pracy jest konkretyzacją na gruncie prawa pracy konstytucyjnej zasady równości wszystkich wobec prawa, rozwiniętej w art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Odnosząc się do tej zasady Trybunał Konstytucyjny w orzeczeniu z dnia 9 marca 1988 r., U 74/87 (OTK 1988, poz. 1, s. 5-23), wyjaśnił, że jej istota polega na tym, iż wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się w równym stopniu daną cechą istotną mają być traktowane równo, to znaczy według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących jak i faworyzujących. Z drugiej jednak strony organ ten przyjął, że równość oznacza też akceptację różnego traktowania przez prawo tych samych podmiotów, byleby tylko odbyło się to przy zastosowaniu uznanego kryterium oceny, na podstawie cechy uznanej za istotną i sprawiedliwą.

**Według literalnego brzmienia art. 11<sup>2</sup> k.p., zasada równości praw pracowników w stosunku pracy wchodzi w rachubę wtedy, gdy pracownicy "jednakowo" pełnią "takie same obowiązki". Oznacza to, że wymieniony przepis dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy albo pełnią inne obowiązki, albo pełniąc takie same obowiązki - wypełniają je niejednakowo.** W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. zakłada bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Komplementarną do zasady równego traktowania jest zasada niedyskryminacji w stosunkach pracy, wynikająca z art. 32 ust. 2 Konstytucji i wyrażona wprost w art. 11<sup>3</sup> k.p., rozumiana jako niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych kryteriów, takich jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, itp. W judykaturze za dyskryminację uznaje się bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania polityczne i religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360 i 24 marca 2000 r., I PKN 314/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 480). Artykuł art. 11<sup>3</sup> k.p. wyraża zasadę niedyskryminacji, która nie jest tożsama z zasadą równego traktowania pracowników z tytułu wypełnienia takich samych obowiązków. Dyskryminacją zatem w świetle art. 11<sup>3</sup> k.p. jest nierówne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w tym przepisie cechy, takie jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkowa. Ta zasada jest więc rozumiana jako zakaz gorszego traktowania pewnych grup lub osób z powodów uważanych za dyskryminujące, gdy zaś nierówność nie jest podyktowana tymi względami, mamy do czynienia z naruszeniem zasady równości praw pracowników pełniących jednakowo takie same obowiązki (art. 11<sup>2</sup> k.p.), a nie z dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p.

Przepisy rozdziału II a działu pierwszego Kodeksu pracy zawierają szczegółowe rozwinięcie powyżej omówionych zasad. Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., wszyscy pracownicy, w szczególności bez względu na cechy i okoliczności wymienione w art. 11<sup>3</sup> k.p., powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przepis art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. utożsamia przy tym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z zasadą niedyskryminacji, stanowiąc że równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z uwzględnieniem niedozwolonych kryteriów. Różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku takich przyczyn, którego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, jest naruszeniem zasady równego traktowania (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p.). W art. 18<sup>3c</sup> k.p. szczególnie zaakcentowano natomiast równość pracowników w dziedzinie wynagradzania za pracę, bowiem wynika z niego, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1). W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że **prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także - ilości i jakości** (por. Kodeks pracy-komentarz pod red. Z. Salwy, wyd. 6, Warszawa 2004, s. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem pod red. U. Jackowiak, wyd. 4, Gdynia 2004). Z kolei **prace o jednakowej wartości to prace rodzajowo różne, lecz jednocześnie podobne na tyle, by porównywać je, stosując kryteria określone w art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p.** Owe kryteria to w pierwszym rzędzie posiadanie przez pracowników kwalifikacji, które albo są potwierdzone dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach (tj. przepisach ustaw, rozporządzeń czy układów zbiorowych pracy, precyzujących wymagania stawiane w tym zakresie osobom zatrudnionym na poszczególnych stanowiskach), albo wynikają z praktyki i doświadczenia zawodowego. Uzupełniającym elementem, przydatnym do oceny wartości porównywanych prac, jest też odpowiedzialność rozumiana jako rodzaj i skala negatywnych konsekwencji w postaci zagrożenia dla życia i zdrowia lub mienia albo sankcji karnych, dyscyplinarnych

czy odszkodowawczych, jakie mogą spotkać pracownika w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków. Przesłanką wartościowania pracy jest wreszcie towarzyszący jej świadczeniu wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu. Wszystkie zaś wymienione kryteria klasyfikacyjne powinny być analizowane łącznie (tak: wyrok SN z dnia 18 września 2008 r. II PK 27/08, M.P.Pr. (...)). Interpretacja pojęcia pracy o jednakowej wartości, dopuszcza zestawienia różnych prac i stanowisk, których efekty pracy są zbliżone, a nakład pracy porównywalny, porównywalna odpowiedzialność i wkładany wysiłek. Zakres prac jednakowej wartości dotyczy prac o wysokim stopniu prawdopodobieństwa z uwagi na przyjęty miernik wartości pracy. Oznacza to, że działalność niejednolita rodzajowo, którą wykonują osoby o odmiennych kwalifikacjach i różnym zakresie obowiązków może mieć porównywalną wartość (por. sprawa C- 129-/79: (...) LTD v. W. S., Zb. Orz. 1980, s.1275 ; sprawa C- 127/92: Dr. P. E. v. F. A. and S. of State for H. Zb. Orz. 1993 , s. I – (...)).

Jak wskazano na wstępie rozważań, według art. 18<sup>3c</sup> k.p., pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1), a pracami o jednakowej wartości są 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 (§ 3). Z punktu widzenia naruszenia zasady równego traktowania nie ma więc znaczenia, czy chodzi o jednakową pracę, czy o pracę jednakowej wartości. Skoro zawarte w art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. pojęcia "jednakowej pracy" oraz "pracy o jednakowej wartości" mają odrębny i samodzielny byt, to w sytuacji, gdy w strukturze organizacyjnej pracodawcy występują stanowiska, na których świadczona jest jednakowa praca, rozumiana jako praca taka sama pod względem rodzaju, kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz ilości i jakości, nie zachodzi konieczność porównywania - za pomocą kryteriów określonych w art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p. - prac różniących się rodzajowo, celem wyselekcjonowania spośród nich takich, które można uznać za prace o jednakowej wartości. Nie jest wiążące ani formalne nazewnictwo danych funkcji, ani też kwalifikacja stanowisk stworzona przez pracodawcę wspólnie z partnerami społecznymi, wedle której później przyporządkowywane jest wysokość wynagrodzenia. Dlatego też np. zaliczenie przez układ zbiorowy stanowiska pracy i pracownika do tej samej kategorii pracy nie świadczy o tym, że pracownicy ci wykonują jednakową pracę czy też pracę o jednakowej wartości. Jest natomiast jednym z kryteriów oceny rodzaju pracy, bowiem w każdym przypadku liczy się charakter wykonywanej pracy, nakład pracy, kwalifikacje, zakres obowiązków, cel jaki pracownik powinien osiągnąć wykonując powierzone zadania. Dopiero po zbadaniu wszystkich elementów stosunku pracy można ocenić, czy pracownicy znajdują się w podobnych okolicznościach usprawiedliwiających przyznaniu im wynagrodzenia w równej wysokości (Zatrudnienie i ochrona socjalna, pod redakcją Zdzisława Brodeckiego, LexisNexis Warszawa 2004).

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. Z istoty stosunku pracy wynika więc różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Wynagrodzenie za pracę (zgodnie z zasadą korzystności - art. 9 i 18 k.p.) określają akty prawne powszechnie obowiązujące (ustawy, rozporządzenia wykonawcze), układy zbiorowe pracy (art. 77<sup>1</sup> k.p.), regulaminy wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> k.p.) oraz umowa o pracę (art. 29 § 1 k.p.). Wynagrodzenia za pracę nie może natomiast ukształtować sąd pracy - art. 262 § 2 pkt 1 k.p. Wyjątki w tym zakresie wprowadzają jednak przepisy o nierównym traktowaniu pracowników (dyskryminacji) (wyrok SN z 22 lutego 2007 r. I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98). Postawienie sprawy w płaszczyźnie nierównego traktowania wymagało od powoda wykazania przesłanek zastosowania przepisów Kodeksu pracy o równym traktowaniu w zatrudnieniu. Tymczasem powód nie wykazał w toku procesu, że doszło do nierównego traktowania o charakterze dyskryminacji, czyli nierównego traktowania z jednej z przyczyn wymienionych w art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji i wykazać jej istnienie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41, OSP 2011 nr 4, poz. 39, z glosą L. Mitrusa). W orzecznictwie Sądu Najwyższego dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na

wymienione w przepisach prawa pracy kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równego traktowania usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relewantną) (por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; z 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 486; z 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, (...) 2006 nr 9, s. 34; z 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LEX nr 272551; z 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwała z 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284). W orzecznictwie zwraca się również uwagę, że **dyskryminacja (art. 11<sup>3</sup> k.p.), w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11<sup>2</sup> k.p.), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji**. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p.). **Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny** (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36). W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 oraz z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98). Uzasadnienie zarzutu dyskryminacji nie może być ogólnikowe, twierdzenia powoda powinny nawiązywać do okoliczności wskazanych przez pracodawcę, jako względy, którymi się kierował różnicując pracowników (art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. in fine) (wyrok Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 r., I PK 188/07, LEX nr 442864).

Powód nie wskazał i nie wykazał przyczyny, cechy, właściwości, określonej w Kodeksie Pracy jako kryterium dyskryminacji (płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy). Nie wykazał, że z tych właśnie powodów nie otrzymywał podwyżek wynagrodzenia takich jak niektórzy inni maszyniści. Porównał się zresztą do maszynisty K. E. (1), który w tej grupie zarabiał najwięcej. Problem w tym, że K. E. (1), choć formalnie zatrudniony na stanowisku maszynisty – tak jak i powód – de facto wykonywał pracę działacza związkowego i można postawić tezę, że dlatego jego wynagrodzenie odbiegało od wynagrodzenia powoda i innych maszynistów. Można powiedzieć, że to nie powód był dyskryminowany w wynagrodzeniu, tylko K. E. (1) był faworyzowany w tym względzie przez pracodawcę jako przewodniczący związków zawodowych maszynistów. Mimo formalnie zajmowanego stanowiska maszynisty nie wykonywali oni pracy jednakowej, tj. pracy takiej samej pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich jest świadczona, a także - ilości i jakości. K. E. (1) raz w miesiącu pracował jako maszynista, a pozostały czas przeznaczal na działalność związkową. Powód codziennie wykonywał pracę maszynisty. Trudno uznać, że ich praca była tożsama co do rodzaju, kwalifikacji (K. E. (1) ukończył kursy dotyczące sztuki negocjacji, wizerunku organizacji związkowych, komputerowego wspomaganie działalności związkowej- d: a. o. K. E.), warunków, w jakich jest świadczona, a także - ilości i jakości. Ewidentnie K. E. (1) był działaczem związkowym, a pracę maszynisty realizował raz w miesiącu, aby nie stracić uprawnień, natomiast powód był po prostu maszynistą. Niezasadne więc było przyrównywanie jego sytuacji zawodowej do sytuacji K. E. (1). Przepisy KP odnoszące się do



dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespodzowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Zatem za dyskryminację w zatrudnieniu uważa się niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, zasady określonej w art. 18<sup>3c</sup> i art. 11<sup>2</sup> k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28.05. 2008 r. I PK 259/07 - Monitor P.Pr. z 2008 r./10/532 ). W toku procesu powód nie powoływał się na kryterium dyskryminacyjne, a żaden z zebranych w sprawie dowodów nie wskazywał na jego stosowanie wobec powoda.

Na marginesie zauważyć trzeba, że jednak K. E. (1) był bardziej docenianym pracownikiem, chociażby w zakresie nagród, pochwał, odznaczeń (nagroda za wzorowe, sumienne wykonywanie obowiązków służbowych – 26.11.1989 r.; złota odznaka (...) – 25.11.1993 r.; pochwała za wzorowe i sumienne wykonywanie obowiązków służbowych w szczególności za wyróżniającą się pracę zawodową uhonorowaną nadaniem odznaki „Zasłużony dla (...)” 7.01.1998 r. – d: a.o K. E.).

Z uwagi na zmianę wyroku i oddalenie powództwa Sąd Apelacyjny uznaje za niecelowe ustosunkowanie się do kwestii legitymacji biernej.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania Sąd Apelacyjny na mocy art. 386 § 1 kpc orzekł jak w pkt 1 wyroku.

O kosztach Sąd orzekł na mocy art. 102 kpc w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych. Artykuł 113 ust. 4 u.k.s.c. stanowi w odniesieniu do kosztów sądowych odpowiednik przepisu art. 102 kpc. W oparciu o względy słuszności art. 113 ust. 4 u.k.s.c. znajduje zastosowanie w okolicznościach konkretnej sprawy zasługujących na miano wyjątkowych, zaś ocena sądu o jego zastosowaniu zależy od konkretnego stanu faktycznego (pkt 2 wyroku).