

sygn. akt VII P 619/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Piotr Pawlak
Ławnicy:	Natalia Lejbman, Maciej Szyłman
Protokolant:	St. sekr. sąd. Ewa Zimniak – Strusińska

po rozpoznaniu w dniu 26 czerwca 2017 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa L. B.

przeciwko P. (...) w W.

o zapłatę

- zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 7.306,56 (siedem tysięcy trzysta sześć złotych 56/100) złotych tytułem odszkodowania;
- w pozostałym zakresie powództwo oddala;
- zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.368,00 zł (jeden tysiąc trzysta sześćdziesiąt osiem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
- nakazuje pobrać od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 366,00 (trzysta sześćdziesiąt sześć złotych) tytułem części opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniony był powód;
- kosztami sądowymi w sprawie w pozostałym zakresie obciąża Skarb Państwa.

Natalia Lejbman SSR Piotr Pawlak Maciej Szyłman Sygn. akt VII P 619/16

UZASADNIENIE

L. B. reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego pozwem z dnia 13 października 2016 roku skierowanym przeciwko P. (...) S.A. w W. domagał się zasądzenia kwoty 8.280,00 zł z ustawowymi odsetkami za okres od 20 listopada 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku i od 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za naruszanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W uzasadnieniu wskazał, iż jest wieloletnim pracownikiem pozwanego, zatrudnionym na stanowisku kierowcy samochodów powyżej 3,5 tony z wynagrodzeniem 2.170,00 zł. Nowozatrudniani pracownicy na tych samych stanowiskach jak powód i wykonujący te same czynności, otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze wyższe o około

200-400 zł od już pracujących. Ponadto, kolejna nierówność wynagrodzenia zasadniczego jest związana z miejscem wykonywania pracy. Wynagrodzenie kierowców z tym samym zakresem obowiązków kształtuje się w zależności od Oddziału pozwanej od 2.125,00 do 2.600,00 zł. Zdaniem powoda, pozwany winien zjawiska nierównego traktowania z powodu wynagrodzenia poszczególnych pracowników. W ocenie powoda jego roszczenie znajduje w pełni poparcie w przepisach powszechnie obowiązujących. Lex specialis w stosunku do art. 112 K.p. a jednocześnie rozwinięciem zasady równego traktowania stanowi przepis art. 18^{3c} § 1 K.p. zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakową lub za pracę o jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką lub doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

W odpowiedzi na pozew, pozwana wniósł o oddalenia powództwa oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany poniósł, iż powód w pozwie nie sprecyzował z czego należy wywieść iż podstawą roszczenia powoda jest wyłącznie art. 18^(3c) § 1 Kodeksu pracy. Art. 18^(3c) § 1 Kodeksu pracy stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Zasada równego traktowania w zakresie jednakowego wynagrodzenia wynikająca z art. 18^(3c) § 1 K.p., nie oznacza bezwzględnej, absolutnej równości płac. Z przepisu tego należy wywieść, że pracodawca może różnicować wynagrodzenie pracowników ale oczywiście musi kierować się obiektywnymi kryteriami, które bezwzględnie nie mogą być kryteriami dyskryminującymi pracownika. Powołany przepis zawarty jest Rozdziale II a - Równe traktowanie w zatrudnieniu, którego przepisy regulują kwestie związane z dyskryminacją pracowników. Oznacza to, iż z naruszeniem zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia mamy do czynienia tylko wtedy, kiedy różnicowanie wynagrodzeń przez pracodawcę następowałoby w sposób dyskryminujący danego pracownika tj. w oparciu o jedną z przesłanek, przyczyn uznawanych za dyskryminacyjne a określonych w art. 18^(3a) § 1 Kodeksu pracy, czyli ze względu w szczególności na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną itd. Do naruszenia bowiem zasady równego traktowania pracowników może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników w tym wypadku w zakresie wynagrodzenia, wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium. „Niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę jest naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu tylko wtedy, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku wskazanych wyżej przyczyn (art. 18 3b § 1 pkt 2 K.p.), co musi być uwzględnione przy wykładni art. 18^(3c) § 1 K. p. Przepis ten znajduje się bowiem w rozdziale Kodeksu pracy odnoszącym się do niedyskryminowania i jest" bezpośrednio związany z zakazem dyskryminacji w dziedzinie wynagradzania za pracę, o którym mowa w art. 18^(3b) § 1 pkt 2 K. p., uściślając zawarte tam pojęcia wynagrodzenia za pracę w kontekście jego-niekorzystnego ukształtowania. Oba te przepisy muszą być zatem odczytywane łącznie, co prowadzi do wniosku, że zakazane jest różnicowanie wynagrodzenia za pracę jednakową lub o jednakowej wartości z przyczyn uznawanych za dyskryminujące. Taka interpretacja znajduje również wsparcie w tym, że wynagrodzenie za pracę (zgodnie z zasadą korzyści - art. 9 i 18 K. p.) określają akty prawne powszechnie obowiązujące (ustawy, rozporządzenia wykonawcze), układy zbiorowe pracy (art.77* K.p.), regulaminy wynagradzania (art. 77⁽²⁾ 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.) i jest to zasada całkowicie utrwalona w orzecznictwie." (wyrok S.N. z dnia 18.04.2012 roku, IIPK196/II, LEK 1297762). W ocenie pozwanego powód nie powołał w pozwie żadnej okoliczności wskazującej na fakt jego dyskryminacji, poza wskazaniem, iż pracownicy nowo zatrudnienie albo zatrudnieni w innych oddziałach otrzymują wynagrodzenie zasadnicze wyższe niż powód. Powód powinien przynajmniej uprawdopodobnić którąkolwiek z przesłanek dyskryminacji poprzez wskazanie konkretnych faktów, okoliczności, które uprawdopodobniłyby, iż nastąpiła dyskryminacja oraz wykazać związek przyczynowy pomiędzy tym faktem a niższym jego wynagrodzeniem w stosunku do innego pracownika, czego ewidentnie nie czyni w pozwie. Żądanie odszkodowania w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w

zatrudnieniu może mieć oparcie jedynie na podstawie art. 18^(3d) Kodeksu pracy stanowiącym, iż osoba wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów, jednakże aby roszczenie o odszkodowanie było zasadne powód musi wykazać nie tylko fakt istnienia różnicy pomiędzy jego wynagrodzeniem a wynagrodzeniem innego pracownika ale również **fakt istnienia dyskryminacji**. Uściśleniem normy określonej w art. 18^(3a) §1 Kodeksu pracy jest art. 18^(3c) §1 Kodeksu pracy wg. którego pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, przy czym wynagrodzenie, o którym mowa w tym przepisie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej niż pieniężna. Dyskryminacja więc, co wielokrotnie podkreślał w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy, w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania art. 11⁽²⁾ Kodeksu pracy „oznacza gorsze traktowania pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna dyskryminacji. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej negatywnym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Wynika stąd jednocześnie, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji, nie mają zastosowania w przypadku nierównego traktowania nie spowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.” Jeśli więc pracownik zarzuca pracodawcy, tak jak ma to miejsce w niniejszej sprawie, naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji. Zgodnie z już utrwalonym, aktualnym i przeważającym poglądem w orzecznictwie Sądu Najwyższego to na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów o zakazie dyskryminacji, spoczywa „obowiązek przytoczenia takich okoliczności, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości art. 18^(3b) w związku z art. 18⁽³⁰⁾ § 1 Kodeksu pracy, ale i to że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną art. 18 3b § 1 pkt 2 w związku z art. 18 3a § 1 K. p. Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia, że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło -było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie działania dyskryminującego pracownika.” wyroki: S. N. z dnia 07.12.2011 roku, IIPK 77/11, źródło: Lex nr 1119688; II PK 196/11 z dnia 10.05.2012 roku, źródło Lex : nr 1297762). W niniejszej sprawie, powód ograniczył się wyłącznie do stwierdzenia, iż przedmiotem pozwu jest zróżnicowanie wynagrodzenia, skoro więc powód nie wskazał iż zróżnicowanie tego wynagrodzenia jest następstwem zastosowania wobec niego kryteriów dyskryminacyjnych przez "pozwanego, już tylko z tej przyczyny powództwo winno być oddalone, a ciężar udowodnienia faktów z których powód wywodzi swoje roszczenia nadal spoczywa na powodzie a dopiero po udowodnieniu lub przynajmniej uprawdopodobnieniu pozwany będzie zobowiązany do wykazania, iż kierował się obiektywnymi powodami.

Reasumując, przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji w tym przepisy art. 18^{3a} i nast. z rozdziału II a nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania, które nie jest spowodowane przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, z dnia 18 kwietnia 2012 r. II PK 196/11, z dnia 9 stycznia 2007 r. II PK 180/06). Zasadne zaprzeczenie istnienia dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3b} § 1 in fine uwalnia od konieczności analizowania sprawy z punktu widzenia szczególnych przejawów dyskryminacji, np. dyskryminacji w zakresie wynagradzania art. 18^{3c} k.p. Powód opierając swoje roszczenia na przepisach dotyczących naruszeniu zakazu dyskryminacji, nie wykazał, a nawet w ogóle nie wskazał żadnych faktów ani okoliczności, które mogłyby uprawdopodobnić dyskryminacyjne podłoże ustalenia jego wynagrodzenia.

Z ostrożności procesowej pozwany przyznaje, iż powód został zatrudniony przez poprzednika prawnego pozwanego od dnia 05.07.1996 roku na stanowisku Kierowca sam. do 3,5 t w wymiarze pełnego etatu na czas określony do dnia 30 września 1996 roku. Zgodnie z obowiązującymi u poprzednika prawnego pozwanego zasadami wynagradzania, miesięczne wynagrodzenie powoda było ustalane na podstawie uzgodnionej w umowie o pracę stawki godzinowej. Jak wynika z umowy o pracę stawka ta została ustalona według 4 kategorii zaszerogowania w wysokości 2,60 zł. W dniu 01.10.1996 roku zawarta została z powodem umowa na czas nieokreślony, przy niezmiennych warunkach. Jak wynika z pisma bezpośredniego przełożonego w okresie tym powód jeździł autobusem (...). W dalszej części

pozwany opisał zmianę stawek wynagrodzenia powoda na przestrzeni lat. W związku z komercjalizacją państwowego przedsiębiorstwa użyteczności publicznej P. (...) z dniem 1 września 2009 roku powód stał się pracownikiem pozwanej P. (...) Spółki Akcyjnej a warunki umowy o pracę w tym wynagrodzenie nie uległy zmianie, co oznacza iż obowiązywała stawka godzinowa w wysokości 11,73 zł. W związku z zawarciem w dniu 13 września 2010 roku z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (zwanym dalej ZUZP z 2010 roku), wynagrodzenie godzinowe zastąpione zostało wynagrodzeniem miesięcznym, a powód został zakwalifikowany do 7 kategorii zaszeregowania. Zgodnie z załącznikiem Nr 1 do ZUZP wynagrodzenie w tej kategorii kształtowało się wysokości od 1000 do 2900 zł. Zgodnie z porozumieniem w sprawie zmiany warunków umowy o pracę zawartym pomiędzy powodem a pozwanym z dnia 13 grudnia 2010 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda zostało ustalone na kwotę 2.053,00 zł. Na podstawie powołanego ZUZP z 2010 roku wydano zakres czynności (w dniu 21.03.2011 roku) i powierzono powodowi wykonywanie kursów międzywęzłowych. Porozumieniem z dnia 31.03.2011 roku w związku ze zmianą miejsca pracy na L. podwyższono pracownikowi wynagrodzenie do 2.068,00 zł. Pismem z dnia 02.08.2011 roku z mocą od dnia 01.07.2011 roku wynagrodzenie powoda zostało podwyższone do kwoty 2.118,00 zł. Od dnia 01 grudnia 2012 roku wynagrodzenie powoda ustalone zostało w wysokości 2.181,54 zł na podstawie porozumienia zawartego z partnerami społecznymi w dniu 13.12.2012 roku i takie wynagrodzenie zasadnicze powód miał do dnia 29 lutego 2016 roku. Porozumienie zawarte w dniu 13 grudnia 2012 roku pomiędzy (...) S.A. a organizacjami związkowymi aneksem do zakresu czynności powierzono powodowi wykonywanie kursów zwózkowo - rozwójkowych od 28.10.2013 roku. Pozwany dalej wskazuje, iż ZUZP z 2010 roku, w 2014 roku został wypowiedziany przez pozwaną i podjęte zostały z organizacjami związkowymi rokowania w celu zawarcia nowego układu zbiorowego pracy. W dniu 18 marca 2015 roku zarząd pozwanego oraz 25 związków zawodowych działających u pozwanego podpisało nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (zwany dalej ZUZP z 2015 roku) i Regulamin premiowania. W związku z wejściem w życie nowego ZUZP z 2015 roku zostało powodowi przedłożone porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę utrzymujące dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze powoda, przy zmianie zaszeregowania do IV grupy, zgodnie z nowym ZUZP. W Uzgodnieniu zawartym w dniu 25 marca 2016 roku pomiędzy Zarządem P. (...) a organizacjami związkowymi w postępowaniu mediacyjnym prowadzonym w sporze zbiorowym ustalonej w jego § 1, iż od 01 marca 2016 roku ulegnie podwyższeniu o kwotę 150 zł brutto wynagrodzenie wszystkich pracowników pozwanej, którzy zarabiają mniej niż 4000 zł. Powodowi zgodnie z wskazanym uzgodnieniem aneksem do umowy z dnia 13 kwietnia 2016 roku, z mocą od **01 marca 2016 roku podwyższono wynagrodzenie do kwoty 2.331,54 zł.** W zawartym Porozumieniu z dnia 19 lipca 2016 roku pomiędzy Zarządem P. (...) a związkami zawodowymi w sprawie zakończenia sporu zbiorowego w jego § 2 ust. 1 przyjęto iż od dnia 01.07.2016 roku nastąpi wzrost wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 100 zł pracowników pozostających w stanie zatrudnienia na dzień 30 czerwca 2016 roku i których wynagrodzenie zasadnicze w przeliczeniu na pełen etat kształtuje się na poziomie 4.000 zł i poniżej. W związku z tym porozumieniem powodowi aneksem do umowy z dnia 08.08.2016 roku zmieniono wynagrodzenie zasadnicze **od dnia 01.07.2016 roku, które obecnie wynosi 2.431,54 zł.**

W konsekwencji, zdaniem pozwanego nie jest więc prawdą, iż powodowi przysługuje wynagrodzenie w kwocie **2.170,00 zł**, jak twierdzi w pozwie. Powodowi co jednoznacznie wynika z jego akt osobowych od dnia 01.12.2012 roku ustalono wynagrodzenie w wysokości **2.181,54 zł** i w takiej wysokości wynagrodzenie powodowi przysługiwało do dnia 29.02.2016 roku a obecnie wynagrodzenie powoda wynosi 2.431,54 zł. Zgodnie z ZUZP z 2015 roku oprócz wynagrodzenia zasadniczego, powód otrzymuje również dodatek za staż pracy w maksymalnej wysokości 20 %, dodatek konwojencki, premię określoną regulaminem oraz dodatek za pracę w porze nocnej oraz inne dodatki wynikające z przepisów Kodeksu pracy. Wszelkie zmiany umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia powoda oparte były o ocenę pracy powoda i odpowiadały wewnętrznym uregulowaniom dotyczącym kształtowania wynagrodzeń u pozwanego i uzgodnieniami pozwanego z organizacjami związkowymi działającymi u niego. Z powyższego wynika, iż powód otrzymywał wszelkie podwyżki indywidualne a nadto otrzymywał wszelkie podwyżki wynagrodzenia dotyczące wszystkich pracowników P. (...). Na przestrzeni jego długiego okresu zatrudnienia u pozwanego i jego poprzednika prawnego powodowi podwyższano wielokrotnie wynagrodzenie zasadnicze za pracę. Nie można więc w przypadku powoda mówić o dyskryminacji ani też o zwykłym nierównym traktowaniu. Wynagrodzenie powoda jest ukształtowane obecnie zgodnie z postanowieniami ZUZP z 2015 roku. Trzeba wskazać w tym miejscu, iż zasady ustalania wynagrodzenia u pozwanego opisane są w szczególności w art. 5 ZUZP z 2015 roku, gdzie wskazano m.in.

iż wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, a nadto iż pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi świadczonej pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jego wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy. Zasady te obowiązywały także pod rządami ZUZP z 2010 roku. Dalej należy wskazać na art. 13 ZUZP z 2015 roku, który stanowi jednoznacznie iż wynagrodzenie zasadnicze w ramach stawek przewidzianych dla danego stanowiska ustalają strony w umowie o pracę natomiast decyzje o przeszerogowaniu lub awansowaniu pracownika w tym również o podwyższeniu jego wynagrodzenia, podejmuje pracodawca w oparciu o ocenę pracy pracownika dokonaną z zachowaniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, biorąc pod uwagę w szczególności kwalifikacje zawodowe, praktykę oraz doświadczenie zawodowe pracownika. Takie same zasady obowiązywały w ZUZP z 2010 roku o czym stanowił art. 12. Przejawem tych zasad były dokonywane przez pozwanego i poprzednika prawnego pozwanego podwyżki wynagrodzenia powodowi. Zgodnie z załącznikiem Nr 4 do ZUZP z 2015 roku w grupie Kierowców dokonano odrębnego zaszeregowania pracowników w zależności od rodzaju prowadzonych samochodów, przy czym powód mieści się na poziomie Fl w IV kategorii zaszeregowania, w której sklasyfikowani są kierowcy prowadzący samochody powyżej 3,5 tony W IV kategorii zgodnie z Załącznikiem nr 1 do ZUZP z 2015 roku określone zostały widełkowe wynagrodzenia od kwoty 1650 zł minimum do 4125 zł maksimum . Jasno więc wynika z powyższego, iż wynagrodzenie powoda mieści się widełkach przewidzianych przepisami prawą u pozwanego. Widełkowe określenie wynagrodzenia w ZUZP z 2015 roku, daje więc pracodawcy możliwość różnicowania wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku ale oczywiście jedynie w ramach owych „widełek płacowych”. Widełkowe określenie wysokości wynagrodzeń w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników P. (...) nie narusza przepisów dotyczących równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Do naruszającego zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu ukształtowania postanowień układu nie dopuściliby przecież partnerzy społeczni pracodawcy tj. organizacje związkowe, które są stroną Układu a nadto Państwowa Inspekcja Pracy, która przecież dokonuje rejestracji układu zbiorowego pracy i czuwa nad zgodnością 'postanowień układów z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i z zasadą równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Praca na stanowisku kierowcy prowadzącego samochody powyżej 3,5 t - pomimo takiej samej nazwy stanowiska i nawet takiego samego zakresu czynności - różni się ilościowo i jakościowo pomiędzy poszczególnymi pracownikami zajmującymi to stanowisko, tak więc nie można w żaden sposób przyjąć iż pracownicy zatrudnieni w tej grupie wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Różnice te wynikają przede wszystkim z rodzaju usług transportowych powierzonych pracownikowi, stopnia ich trudności, zadań powierzonych w ramach danego kursu i uciążliwości w zależności od obsługiwanych kursów, które różnią się nie tylko długością, która przy kursach międzywęzłowych uniemożliwia powrót tego samego dnia do bazy ale również zakresem powierzonych pracownikowi obowiązków co do rozładunku, załadunku czy też działań spedytorskich. Zarówno w Pionie Operacji Logistycznych Regionie (...) B. jak i w poszczególnych innych Regionach (...) różny jest rozkład obowiązków pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowca stale prowadzący samochody pow. 3,5 tony, co powoduje w pełni uzasadnione różnicowanie wynagrodzeń pracowników w zależności od obciążenia pracą. Pozwany wyjaśnia, iż w" zależności od potrzeb pozwany może powierzyć pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowca stale prowadzący samochody pow.3,5 tony m.in. następujące obowiązki;

- 1 obsługę kursów międzywęzłowych,
- 2 obsługę kursów zwózkowo- rozwózkowych,
- 3 obsługę urzędów i punktów pocztowych czyli jednostek pozwanego,
- 4 realizację zadań pozaeksploatacyjnych,
- 5 kierowanie samochodami specjalnymi bankowozami,
- 6 zadania kierowcy manewrowego,

przy czym kursy wskazane w pkt 2-6 są najczęściej kursami wewnątrzwęzłowymi, wybierając niektóre z nich tak jak jest to w przypadku powoda bowiem jak wynika z zakresów czynności powoda powierzone zostały mu kursy międzywęzłowe i zwózkowo -rozwózkowe. Na dowód pozwany dołączył zakresy czynności różnych kierowców na

stałe prowadzących samochody powyżej 3,5 tony które różnią się zakresem powierzonych obowiązków. Praca na stanowisku kierowca samochodów powyżej 3,5 t jest więc pracą zróżnicowaną, a zatem w przypadku pracy powoda i innych pracowników czy to w Regionie (...) B. czy też w innych Regionach (...) oddziałach nie można mówić o jednakowej pracy a tym samym wynagrodzenia tych osób nie mogą podlegać porównaniu. Zdaniem pozwanego na gruncie obowiązujących przepisów dopuszczalne jest z kolei różnicowanie wynagrodzeń pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo o czym jednoznacznie stanowi art. 78 ust. 1 Kodeksu pracy wskazujący że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Odnosząc się do zarzutu, iż wynagrodzenie nowozatrudnionych pracowników jest wyższe niż pracowników zatrudnionych wcześniej, pozwany wskazuje, iż istotnie ale dopiero **od czerwca 2014 roku** a nie od grudnia 2012 roku, zaistniała konieczność zatrudnienia kierowców za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.400 zł w Regionie (...) w B., spowodowana wyłącznie obiektywnymi przesłankami, całkowicie niezależnymi od pozwanego, a mianowicie wymaganiami rynku pracy, który nie dawał żadnych możliwości pozwanemu zatrudnienia kierowców za kwotę niższą. Rynek transportowy wykazuje duże zapotrzebowanie na kierowców kat. C i C+E a proponowane przez inne firmy transportowe wynagrodzenia są dużo wyższe od wynagrodzeń proponowanych przez pozwanego. Kandydaci oczekują wynagrodzenia wynoszącego minimum **netto** od 2000 do 3000 zł, natomiast pozwany proponował od 1800/1900 zł **brutto**. Warunki rynkowe, braki kadrowe zagrażające realizacji zadań wymusiły na pozwanym podjęcie decyzji w czerwcu 2014 roku o oferowaniu kandydatom na stanowisko kierowcy samochodów pow.3,5 tony w Regionie (...) w B., kwoty 2.400 zł **brutto**, co umożliwiło zatrudnienie nowych kierowców. Pozwany wskazuje, iż od marca 2011 roku do dnia dzisiejszego na stanowisku kierowca samochodów powyżej 3,5 ton w Regionie (...) w B. jest wysoka fluktuacja. Na przestrzeni 2011 roku do 2013 odeszło 47 kierowców stale prowadzących pojazdy pow.3,5 t, w 2014 roku odeszło 21 kierowców, w 2015 roku rozwiązana została umowa z 26 kierowcami. W sumie w okresie tym odeszło 94 kierowców. Tendencja ta nie maleje, bowiem do października 2016 roku odeszło z pracy kolejnych 15 kierowców zatrudnionych na stanowisku kierowca samochodów powyżej 3,5t. Powodem tak wysokiej fluktuacji były przede wszystkim niskie wynagrodzenia ale oczywiście nie tylko, bowiem z wieloma kierowcami pozwany był zmuszony rozwiązać umowę w trybie art. 52 K.p.. Początkowo pozwany oferował zatrudnienie na umowę o pracę z wynagrodzeniem za pracę dla osób z prawem jazdy C+E w wysokości 1800/1900 zł, jednakże za tej wysokości wynagrodzenie nie można było pozyskać pracowników. Średni czas pozyskiwania pracowników w 2014 roku na to stanowisku już nawet po podwyższeniu proponowanego wynagrodzenia wyniósł 53 dni. Średnia liczba kandydatów zgłaszających się to 16 osób, liczba kandydatów umówionych na rozmowę z konsultantem merytorycznym 3-4 osoby. Podstawowym problemem w rekrutacji są proponowane warunki finansowe, które powodują iż kandydaci po ich przedstawieniu rezygnują z dalszej aplikacji na stanowisko. W 2015 roku średni czas pozyskiwania pracowników skrócił się do 20 dni ale średnia liczba kandydatów zmniejszyła się do 15 oraz liczba osób, które zostały umówione na rozmowę zmniejszyła się do 2-3 , a powodem tym są nadal niskie zarobki pomimo, iż pozwany oferuje kwotę 2400 zł brutto. Jak wynika z powyższego zróżnicowanie wynagrodzenia zasadniczego pomiędzy powodem a pracownikami nowozatrudnionymi **od czerwca 2014 roku jest** spowodowane wyłącznie obiektywnymi kryteriami wskazanymi wyżej a tym samym takie różnicowanie wynagrodzeń pracowników jest uzasadnione i nie może być uznane za złamanie zasady równe traktowanie pracowników w zakresie wynagrodzenia. Pozwany podkreśla, iż wynagrodzenie zasadnicze nie jest jedynym składnikiem wynagrodzenia u pozwanego. Biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia powoda z czerwca 2014 roku, które wynosiła **2.181,54 zł** powiększoną tylko o dodatek za staż pracy w wysokości 17 %, wynagrodzenie powoda kształtowało się w kwocie **2.552,40 zł**, czyli powód uzyskiwał wynagrodzenie wyższe od wynagrodzenia otrzymywanego przez nowo zatrudnianych przez pozwanego pracowników, którzy nie mieli dodatku stażowego gdyż przysługuje on dopiero po trzyletnim okresie zatrudnieniu u pozwanego, zgodnie z ZUZP z 2015 roku, ale również zgodnie z wcześniej obowiązującym ZUZP z 2010 roku. Nie można więc uznać roszczenia powoda za zasadne bowiem pozwany nie dopuścił się wobec powoda dyskryminacji ani też zwykłego nierównego traktowania co do wynagrodzenia.

Dalej powód w pozwie wskazuje na zróżnicowanie wynagrodzeń pomiędzy poszczególnymi Regionami (...). Pozwany przyznaje, iż rozbieżności wynagrodzeń pomiędzy poszczególnymi Regionami mają miejsce, niemniej są one obiektywnie uzasadnione, w tym w szczególności okolicznościami rynku pracy oraz szczególnymi uwarunkowaniami związanymi z funkcjonowaniem tak wielkiego pracodawcy jakim jest pozwany. Różnice w wynagrodzeniu zasadniczym pracowników na tych samych stanowiskach wynikają ze szczególnych i obiektywnych uwarunkowań. P. (...) jest bowiem ogromnym przedsiębiorstwem a jej zakres działania obejmuje obszar całego kraju, co powoduje bardzo zróżnicowane warunki na rynku pracy, wymuszające dostosowanie się do nich przez pozwanego. Pozwany co należy zauważyć zatrudnia nadal około 80.000 pracowników a zatrudnił ponad 120.000 pracowników. Zróżnicowanie wynagrodzeń zasadniczych pracowników w skali kraju jest w dużym procencie skutkiem działań poprzednika prawnego pozwanego, jego odmiennej struktury wielozakładowej oraz wynika z konieczności utrzymania, gwarantowanych umową z partnerami społecznymi praw nabytych przez pracowników oraz konsekwencją terminu nawiązania stosunku pracy. Ustalane ze związkami zawodowymi od 2005 roku zasady podwyższania wynagrodzeń zasadniczych pracowników (...) S.A. nie pozwalają na wyrównanie wynagrodzeń w poszczególnych grupach zawodowych a zmiany wynagrodzeń były wypadkową uzgodnień z organizacjami związkowymi i sytuacji ekonomicznej poprzednika prawnego pozwanego. Przeszkodą dla korzystniejszych regulacji płacowych stanowiła sytuacja ekonomiczna poprzednika prawnego pozwanej spółki i spółki oraz skutki takich działań dla bytu przedsiębiorstwa. Strona pozwana od chwili komercjalizacji podejmuje szereg działań mających na celu zmniejszenie zróżnicowania wynagrodzeń. Temu celowi służyło zawarcie nowego układu zbiorowego pracy, co nastąpiło w dniu 13 września 2010 roku. Następnie pozwana dokonała wartościowania stanowisk pracy i ustalenia nowej siatki płac w sposób systemowy. Jednym bowiem z istotnych elementów wartościowania stanowisk pracy jest obiektywna kategoryzacja stanowisk, porównanie płac u pozwanej z polskim rynkiem wynagrodzeń oraz stworzenie nowej, wzorcowej siatki płac. Dalej pozwana w dniu 13.12.2012 roku zawarła Porozumienia pomiędzy (...) S.A. a organizacjami związkowymi w sprawie podwyżki wynagrodzeń od dnia 1.12.2012 roku obejmującej ogół pracowników. Mając na celu m.in. zmniejszenie różnic w wynagrodzeniu, w 2014 roku został wypowiedziany przez pozwaną ZUZP z 2010 roku i podjęte zostały z organizacjami związkowymi rokowania w celu zawarcia nowego układu zbiorowego pracy. W dniu 18 marca 2015 roku zarząd pozwanego oraz 25 związków zawodowych działających u pozwanego podpisało nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy i Regulamin premiowania. Nowy układ zmierza do niwelowania różnic w wynagrodzeniach zasadniczych, o czym świadczą postanowienia § 1 załącznika nr 6 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy - Zasady wprowadzania Zakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników P. (...) oraz postanowienia przejściowe. Z postanowień tych wynika jednoznacznie, iż w ramach rokowań układowych strony uzgodniły potrzebę zrealizowania przez pracodawcę działania w celu zawężenia różnic w wynagrodzeniach zasadniczych zarówno minimalnych jak i maksymalnych. W powołanym przepisie określona zasada postępowania zmierzające do realizacji tego celu. Podkreślić należy, że nowy ZUZP z 2015 roku dokonał bardzo istotnej zmiany w porównaniu do ZUZP z 2010 zmierzającej do zmniejszenia różnic w wynagrodzeniu zasadniczym a mianowicie dokonał nowego określenia stanowisk w P. (...) poprzez wyodrębnienie grup stanowisk oraz ustalił nowe kategorie zaszeregowania. Tabela minimalnych i maksymalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz podstaw premiowania stanowiąca Załączniki nr 1 do ZUZP z 2015 roku przewiduje obecnie jedynie dziesięć kategorii zaszeregowania, czyli o połowę mniej niż poprzedni ZUZP z 2010 roku, co uprościło podstawy ustalania wysokości wynagradzania zasadniczego pracowników i zmniejszyło możliwość różnicowania tego wynagrodzenia wyłącznie w obrębie „widełek płacowych” jednej kategorii zaszeregowania. Zgodnie z Tabelą Zaszeregowania Grup Stanowisk w P. (...) stanowiącej załącznik nr 4 do ZUZP z 2015 roku każdej grupie stanowisk przypisana jest jedna kategoria zaszeregowania za wyjątkiem stanowisk kierowniczych ulokowanych na poziomie B3 i B4 gdzie są przewidziane dwie kategorie zaszeregowania. Jak wynika z Załącznika nr 4 do ZUZP z 2015 roku w P. (...) są wyodrębnione dwa stanowiska kierowcy a mianowicie poziom F 1 grupuje kierowców prowadzących samochody powyżej 3,5 tony a poziom F1 grupuje kierowców prowadzących samochody poniżej 3,5 tony oraz kierowców samochodów osobowych przewożących dyrektorów, kierowników i pracowników administracji. Dla kierowców przypisanych do poziomu F1, do których należy powód przypisana została IV kategoria zaszeregowania, dla której przewidziane jest widełkowe wynagrodzenie zasadnicze od kwoty 1650 do 4125. Drugiej grupie kierowców sklasyfikowanych na poziomie F2, przypisano II kategorię zaszeregowania, przewidującą minimalne wynagrodzenie

w wysokości 1550,00 zł i maksymalne wynagrodzenie w kwocie 3875,00 zł. Natomiast w ZUZP-ie z 2010 roku kierowcy prowadzący stale samochody powyżej 3,5 tony zgodnie z załącznikiem nr 3 do ZUZP z 2010 roku - Tabela stanowisk, zaszeregowani oraz wymagań kwalifikacyjnych pracowników P. (...), mogli być zaszeregowani w pięciu różnych kategoriach od V - X, w których rozpiętość wynagrodzenia wahała się od kwoty minimalnej w V kategorii wynoszącej 900 zł do maksymalnej kwoty w 10 kategorii wynoszącej 3.500 zł. Uporządkowanie tej kwestii w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi jest ewidentnym przykładem skutecznych działań pozwanego pozwalających na zmniejszenie różnicowania wynagrodzeń, których ewentualne różnicowanie następuje już tylko na podstawie obiektywnych kryteriów wskazanych wyżej a wynikających z ZUZP, oceny pracy dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego przy jednoczesnym uwzględnieniu sytuacji finansowej pozwanego a nie poprzez przyjmowanie w zależności od regionu różnych kategorii zatrudnienia, co było jedną z przyczyn różnicowania wynagrodzeń u pozwanego. Dalej zgodnie z ZUZP z 2015 roku pensje osób najmniej zarabiających podniesione do poziomu średniej dla grup zawodowych minus 13% i obniżenie wynagrodzeń najlepiej zarabiającym do poziomu średnich dla grup zawodowych plus 35%, jest również działaniem zmierzającym do realizacji tego celu. Jak z powyższego wynika pozwana od lat podejmuje działania mające na celu ujednoczenia płac zatrudnionych u niej pracowników, które to różnicowanie jest spowodowane obiektywnymi przyczynami a tym samym nie można zarzucić jej naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Podkreślić należy, że pozwana nie może sobie pozwolić na powszechny wzrost wynagrodzeń pracowników, bowiem mogłoby to doprowadzić do jej upadłości. Podpisanie nowego zakładowego układu zbiorowego pracy jest wyraźnym krokiem do zmniejszenia różnic w wynagrodzeniach zasadniczych. Różnicowanie wynagrodzeń w poszczególnych Regionach (...) jest wynikiem innych warunków na lokalnym rynku pracy. W różnych bowiem miejscowościach różna jest siła nabywcza pieniądza, wysokość kosztów utrzymania a także stawek rynkowych uwarunkowanych sytuacją na lokalnym rynku pracy. Wynagrodzenie jest przecież świadczeniem, które ma zapewnić pracownikowi pokrycie bieżących wydatków bytowych. Te wydatki są z kolei ściśle związane z miejscem wykonywania pracy, wydatkami które ponosi pracownik i lokalnymi warunkami panującymi na rynku pracy. Pracodawca zatrudniając pracowników jednocześnie w wielu miejscach ma zatem prawo uznać za obiektywne kryteria różnicujące wynagrodzenia, miejsce wykonywania obowiązków oraz miejsce zamieszkania pracownika. Niebagatelna jest wreszcie konkurencja na rynku usług transportowych w szczególności z międzynarodowymi przewoźnikami, gdzie pozwany w regionach takich jak np. S., musi konkurować z chłonnym rynkiem niemieckim, gdzie polscy kierowcy zarabiają znacznie większe kwoty niż oferowane przez pozwanego.

Pozwany kwestionuje zasadność roszczenia powoda o odszkodowanie nie tylko co do zasady ale również co do żądanej wysokości. Jak wynika z pozwu powód ustalił wysokość odszkodowania w kwocie 8.280,00 zł przyjmując za podstawę różnicę pomiędzy wynagrodzeniem powoda a wynagrodzeniem pracowników nowozatrudnionych w wysokości 230 zł, cofając się do grudnia 2012 roku. Jak wynika jednoznacznie z dowodów przedstawionych wyżej pozwany nowozatrudnianym pracownikom oferuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.400 zł w Regionie (...) w B. dopiero od czerwca 2014 roku, czego jednoznacznie dowodzi załączone zestawienie pracowników zatrudnionych z wynagrodzeniem 2.400 zł, zatem wyliczenie powoda nie ma żadnego oparcia w rzeczywistym stanie wynagrodzeń zasadniczych w (...) oddziale pozwanego. Podkreślić również należy iż dla ustalenia różnicy pomiędzy wynagrodzeniem powoda a wynagrodzeniem nowozatrudnionych pracowników powód przyjął iż otrzymywał w okresie od grudnia 2012 roku do grudnia 2015 roku wynagrodzenie w wysokości 2.170,00 zł, czemu pozwany zaprzecza, bowiem w tym okresie jak jednoznacznie wynika z akt osobowych, powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.181,54 zł a to oznacza że ewentualna różnica pomiędzy wynagrodzeniem powoda a wynagrodzeniem nowozatrudnionych pracowników wynosi kwotę 218,46 zł a nie 230,00 zł, jak wynika z pozwu. Tym samym kwota odszkodowania jest również nieprawidłowo ustalona co do wysokości bowiem przy prawidłowo ustalonej różnicy kwota odszkodowania to 7.864,56 zł a nie 8 280,00 zł jak wynika z pozwu. Dalej wskazać trzeba, że odszkodowanie zgodnie z utrwalonym już orzecznictwem Sądu Najwyższego obejmuje wyrównanie szkody majątkowej. Zgodnie z art. 361 § 2 Kodeksu cywilnego, który ma zastosowanie w sprawie poprzez art. 300 Kodeksu pracy, odszkodowanie obejmuje naprawienie szkody rozumianej jako strata poniesiona przez poszkodowanego oraz ewentualnie korzyści jakie mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Powód w pozwie nie wykazał w żaden sposób jaką i w jakiej wysokości poniósł szkodę, co oznacza, iż jego roszczenie również z tej przyczyny jest bezzasadne,

bowiem powód nie udowodnił w żaden sposób faktu wystąpienia szkody w kwocie 8.280,00zł, samo wykazanie różnicy wynagrodzenia zasadniczego bowiem nie oznacza, iż powód poniósł rzeczywiście taką szkodę.

W piśmie procesowym z dnia 29 grudnia 2016 r. (k. 118-121) pozwany podniósł, że różnice w wynagrodzeniach poszczególnych kierowców wynikają dodatkowo z różnicy w ilości i rodzaju ich obowiązków pracowniczych.

Sąd ustalił, co następuje:

L. B. był od dnia 05 lipca 1996 r. zatrudniony w Państwowym Przedsiębiorstwie Użyteczności Publicznej (dalej (...)) (...) Zakładzie (...) w B. na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego o masie powyżej 3,5 tony, w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na podstawie umowy zawartej na czas określony: od dnia 05 lipca 1996 roku do dnia 30 września 1996 r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 01 października 1996 roku. Wynagrodzenie powoda składało się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku za staż pracy oraz premii regulaminowej.

(okoliczności bezsporne)

Przy zawarciu pierwszej umowy o pracę (na okres próbny) wynagrodzenie zasadnicze powoda ustalono na kwotę 2,60 zł za godzinę, a po zawarciu umowy na czas nieokreślony w dniu 01 października 1996 roku wynagrodzenie to nie uległo zmianie. Pismem z dnia 21.02.1997 roku zwiększono powodowi wynagrodzenie do kwoty 3,20 zł i zmieniono kategorię na 7, pismem z dnia 24.02.1998 roku zwiększono wynagrodzenie do kwoty 3,90 zł, pismem z dnia 07.01.1999 roku zwiększono powodowi wynagrodzenie do kwoty 4,07 zł z mocą obowiązującą od 01.01.1999 roku, pismem z dnia 18.01.1999 roku zwiększono stawkę do kwoty 5,01 zł, pismem z dnia 22.03.1999 roku do kwoty 5,80 zł, pismem z dnia 02.04.2000 roku zwiększono powodowi wynagrodzenie do kwoty 6,40 zł i jednocześnie została dokonana zmiana stanowiska na kierowca samochodów powyżej 3,5 t., pismem z dnia 25.03.2001 roku zwiększono wynagrodzenie do kwoty 7,15 zł, pismem z dnia 21.10.2002 roku do kwoty 7,45 zł, pismem z dnia 23.01.2004 roku do kwoty 7,48 zł, pismem z dnia 22.06.2004 roku do kwoty 7,90 zł, pismem z dnia 12.05.2005 roku do kwoty 8,02 zł, pismem z dnia 15.12.2005 roku do kwoty 8,14 zł, pismem z dnia 22.11.2006 roku z mocą obowiązującą od dnia 01.11.2006 roku została podwyższona powodowi stawka godzinowa do kwoty 8,60 zł za godzinę, pismem z dnia 24.04.2007 roku do kwoty 9,40 zł, pismem z dnia 13.11.2007 roku do kwoty 9,73 zł, pismem z dnia 27.03.2008 roku do kwoty 10,18 zł, pismem z dnia 05.08.2008 roku do kwoty 11,73 zł.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: umowa o pracę na czas określony z dnia 05 lipca 1996 r. k. 1b akt osobowych powoda, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 01 października 1996 roku k. 7b akt osobowych, pisma w aktach osobowych powoda k.: 7b, 14b, 16b, 19b, 20b -22b, 25b-26b, 29b-30b, 35b, 42b, 45b-46b, 53b, 55b, 58b).

Do marca 2005 r. P. (...) była przedsiębiorstwem wielozakładowym, a jej poszczególne jednostki organizacyjne (Oddziały) były odrębnymi pracodawcami, co powodowało, że każda z tych jednostek prowadziła własną, odrębną politykę płacową, w tym samodzielnie ustalała wysokość wynagrodzeń pracowników. Z tego powodu wysokość wynagrodzeń pracowników zajmujących takie same stanowiska pracy (w tym kierowców pojazdów ciężarowych o masie powyżej 3,5 tony) w poszczególnych Oddziałach różniła się.

(okoliczności bezsporne)

Z dniem 31 marca 2005 r., na mocy przekształceń podmiotowych P. (...), zgodnie z art. 23⁽¹⁾ k.p. pracodawcą pracowników wszystkich Oddziałów (w tym powoda) stało się P. (...), zaś Zakład (...) w B., gdzie powód do tego momentu świadczył pracę, stał się jednostką terenową tegoż pracodawcy. Bezpośrednio po przekształceniu, nowy ogólnopolski pracodawca nie podjął czynności w celu wyrównania różnic w wysokości wynagrodzeń pracowników poszczególnych jednostek terenowych.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: informacje z dnia 28 kwietnia 2005 r. i z dnia 29 sierpnia 2005 r. k. 34b, 36b, akt osobowych powoda)

Na mocy ustawy z dnia 5 września 2008 r. o komercjalizacji, P. (...) została od dnia 1 września 2009 r. przekształcona w spółkę prawa handlowego, stając się jednocześnie pracodawcą powoda.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: informacja z dnia 26 sierpnia 2009 r. o zmianie pracodawcy k. 66b akt osobowych powoda)

W dniu 10 września 2010 r. w pozwanej Spółce, po konsultacjach z działającymi w jej strukturach związkami zawodowymi, przyjęto i wprowadzono w życie Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, na mocy którego zmieniono sposób określenia wynagrodzeń pracowników z godzinowego na miesięczne. Przyjęto tabelę zaszeregowania (Załącznik nr 3 ZUZP), zgodnie z którą stanowisku pracy – kierowca prowadzący stale samochody o masie powyżej 3,5 tony – przysługiwała stawka zaszeregowania od 5 do 8. Stawka zaszeregowania 7 wynosiła kwotę minimalną wynagrodzenia od 1.000,00 zł do 2.900,00 zł. Zgodnie z art. 12 pkt. 1 ZUZP wysokość wynagrodzenia zasadniczego w ramach stawek przewidzianych dla danego stanowiska ustalają strony w umowie o pracę. Zgodnie z art. 10 ZUZP podziału funduszu na wynagrodzenia pracowników dokonuje corocznie pracodawca po konsultacji ze związkami zawodowymi, a w braku porozumienia ze związkami samodzielnie, uwzględniając w miarę możliwości postulaty związkowe. Zgodnie z art. 12 pkt. 3 ZUZP pracownik może być przeseregowany w ramach wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska. Decyzję o przeseregowaniu podejmuje pracodawca w oparciu o ocenę pracy pracownika, dokonaną przez bezpośredniego przełożonego z zachowaniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, biorąc pod uwagę kwalifikacje zawodowe, staż pracy oraz doświadczenie zawodowe pracownika. Prócz prawa do podwyższenia wysokości wynagrodzenia wskutek przeseregowania lub awansu ZUZP przyznawał wszystkim pracownikom prawo do następujących świadczeń:

- premii na warunkach określonych w Regulaminie premiowania,
- dodatku stażowego w wysokości 3% podstawy wymiaru po 3 latach pracy wzrastającego corocznie o 1% aż do osiągnięcia 20%,
- nagród jubileuszowych.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: ZUZP z dnia 13 września 2010 r. k. 212).

Z dniem 13 grudnia 2010 r., w związku z zapisami ZUZP z dnia 10 września 2010 r. zmianie uległa nazwa stanowiska pracy powoda na kierowca prowadzący stale samochody o masie powyżej 3,5 tony, zaś jego wynagrodzenie ustalono na kwotę 2.053,00 zł (7 stawka zaszeregowania) a od 01 maja 2011 roku powierzono mu wykonywanie kursów międzywęzłowych, ponosząc wynagrodzenie do kwoty 2.068,00 zł miesięcznie.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę k. 71 akt osobowych powoda).

W dniu 13 grudnia 2012 r. zawarto porozumienie pracodawcy ze związkami zawodowymi w przedmiocie podwyższenia wynagrodzenia wszystkich pracowników objętych ZUZP ze skutkiem od dnia 1 grudnia 2012 r. Na podstawie tegoż porozumienia wynagrodzenie powoda od dnia 1 grudnia 2012 r. ustalono na kwotę 2.181,54 zł miesięcznie.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: porozumienie z dnia 13 grudnia 2012 r. k. 86)

Pozwana Spółka w latach 2012-2015 zatrudniała, oprócz powoda, innych pracowników na stanowiskach kierowców stale prowadzących samochody ciężarowe o masie powyżej 3,5 tony, zarówno w Dyspozytorni B., w której pracę świadczył powód, jak i w innych jednostkach organizacyjnych. Ich wynagrodzenie kształtowało się bardzo różnie, zarówno w ramach tej samej jednostki, jak i pomiędzy różnymi jednostkami terenowymi. W Dyspozytorni B., pracuje około 200 kierowców, w tym około 65 kierowców pojazdów ciężarowych o ładowności powyżej 3,5 tony. Mają oni wszyscy identyczny zakres obowiązków, przydzielany również każdemu nowozatrudnionemu kierowcy. Wykonywanie obowiązków przez kierowców pojazdów ciężarowych o ładowności powyżej 3,5 tony jest natomiast uzależnione od

posiadanych przezeń uprawnień w zakresie kategorii prawa jazdy. Część z nich posiada bowiem tylko uprawnienia kategorii C (samochód ciężarowy), a część, w tym także powód, kategorię C + E (samochód ciężarowy z przyczepą).

Do obowiązków wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy pojazdów powyżej 3,5 tony należały: czynności w zakresie sprawdzania pojazdu; czynności zaopatrzeniowe i administracyjne; przestrzeganie przepisów ustawy o czasie pracy kierowców; terminowe zdawanie i rozliczanie się z kart drogowych; świadczenie zaplanowanych i zleconych usług przewozowych; wykonywanie zadań przewozowych zgodnych z zapisami w karcie drogowej; codzienna obsługa pojazdu (mycie, zgłaszanie usterek, sprawdzanie stanu płynów i ich uzupełnianie). Wszyscy kierowcy ponosili odpowiedzialność materialną za: nieuzasadnione zużycie paliwa; powstałe uszkodzenia pojazdu lub instalacji w nim zlokalizowanych wynikłe z niewłaściwej jego eksploatacji; nieuzasadniony przebieg kilometrów niewynikający ze zleconego zadan; powierzone do przewozu mienie. U pozwanej funkcjonują różnego rodzaju kursy obsługiwane przez kierowców: międzywęzłowe, zwózkowo-rozwózkowe, obsługujące urzędy i punkty pocztowe, obsługujące „usługę paletową”, pojazdami specjalnymi, poza eksploatacyjne, manewrowe. Co do zasady obowiązki wykonywane przez kierowców w ramach tych różnorodnych kursów sprowadzają się do tych samych czynności, czyli pomocy lub nadzorowania załadunku i rozładunku oraz kierowania pojazdem przewożącym różnego rodzaju towar należący do Spółki. Różnią się natomiast długością tras, ilością punktów, do których należy dojechać i rodzajem przewożonego towaru (palety, kontenery). W rzeczywistości wszyscy kierowcy posiadający uprawnienia kategorii prawa jazdy C + E wykonywali obowiązki w zakresie zgodnym z obowiązującymi ich, identycznymi, zakresami czynności.

Kierowcami pojazdów o masie powyżej 3,5 tony, otrzymującymi najwyższe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w Dyspozytorni B., w której pracę świadczył powód byli w okresie: od grudnia 2012 r. do maja 2014 r. M. K., od czerwca 2014 roku do listopada 2015 roku M. R.. M. K. był zatrudniony w pozwanej i u jej poprzedników prawnych od dnia 3 października 2007 r., a M. R. od dnia 17 czerwca 2014 r.

M. K. otrzymywał początkowo, tak ja i powód, wynagrodzenie za pracę w stawce godzinowej, z tym, że M. K. otrzymywał wynagrodzenie niższe od powoda. Od dnia 1 sierpnia 2012 r. M. K. przyznano wynagrodzenie w wysokości 2.300,00 zł, z uwagi na posiadanie uprawnień do kierowania ciągnikiem siodłowym z naczepą. Powód, pomimo posiadania takich samych uprawnień i wykonywania pracy również na ciągnikach siodłowych z naczepami, podwyżki takiej nie otrzymał. Od dnia 1 grudnia 2012 r. powodowi przyznano wynagrodzenie w kwocie 2.181,54 zł, a M. K. w kwocie 2.369,00 zł. W związku z brakiem chętnych kierowców do podjęcia pracy w pozwanej Spółce za proponowane dotychczas kwoty wynagrodzenia, od czerwca 2014 r. pracodawca przyznawał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.400,00 zł i takie też od początku zatrudnienia otrzymywał M. R..

Powód był dobrym, wzorowo wykonywał swe obowiązki i nigdy nie było do niego jakichkolwiek zarzutów. Różnice w wynagradzaniu poszczególnych pracowników wynikają z momentu, w którym zostali oni zatrudnieni w pozwanej Spółce, bądź u jej poprzedników prawnych. Kierownik Wydziału T. (...) - K. L. - podejmował wielokrotnie próby wyrównania wynagrodzeń pracowników, wskazując na ich nierówne traktowanie. Kierował w tym zakresie pisma do dyrekcji, ale nie przynosiło to żadnego efektu, z uwagi na zwiększone problemy w zatrudnieniu kierowców za proponowane stawki. Ostatecznie pozwana była zmuszona kwoty wynagrodzenia zasadniczego nowych pracowników podwyższać, więc w konsekwencji, już przy rozpoczęciu pracy otrzymywali oni wynagrodzenie zasadnicze w stawkach dużo wyższych, niż pracownicy z większym stażem. Miało to miejsce również w okresie początkowym, kiedy zatrudniali się u pozwanego. Powód jest kierowcą wykonującym kursy zewnątrzwęzłowe i wewnątrzwęzłowe oraz był kierowcom manewrowym. W całym okresie zatrudnienia wykonywał jednakże obowiązki wynikające z aktualnych potrzeb pracodawcy, na wszystkich rodzajach kursów. M. K. i M. R. także w przeważającej mierze wykonywali kursy wewnątrzwęzłowe.

(dowód: zakresy obowiązków pracowników k. 124 – 200; zakres obowiązków powoda k. 70 akt osobowych powoda; oświadczenie strony pozwanej zawarte w piśmie procesowym z dnia 30 czerwca 2015 r. k. 134 – 135; zestawienie stażu pracy kierowców wraz z powodem k. 122; zestawienie wynagrodzeń kierowców k. 201-202; zeznania świadków M. G. k. 242-243, zeznania świadka K. G. k. 243-244, zeznania świadka W. M. l. 244-245, częściowe zeznania K. L. k.

245 – 248; zeznania świadka P. A. k. 262-265, zeznania świadka J. S. k. 265, częściowe zeznania świadka k. S. W. (1) k. 267-269, częściowe zeznania M. B. k. 270 – 274, częściowe zeznania świadka K. k. 337-340, zeznania powoda k. 340-343).

Różnica, w wynagrodzeniu powoda, pomiędzy wynagrodzeniem faktycznie przezeń otrzymywanym, a hipotetycznym, które należałoby mu się przy założeniu, że w okresie od 1 grudnia 2012 r. do 30 listopada 2015 r. wysokość jego wynagrodzenia zasadniczego byłaby tożsama w każdym miesiącu pracy, z wysokością wynagrodzenia zasadniczego kierowcy zarabiającego w tym miesiącu najwięcej (posiadającego również prawo jazdy kategorii C + E), z uwzględnieniem wszystkich przysługujących mu dodatków, wynosiła 7.306,56 zł.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: wyliczenie pozwanej – k. 203-205)

W 2014 r. pozwany pracodawca rozpoczął pracę nad nowym układem zbiorowym pracy, w którym po raz pierwszy wprowadzono mechanizmy mające służyć niwelowaniu różnic w wynagrodzeniach kierowców zatrudnionych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych P. (...), polegające na obniżeniu wynagrodzeń kierowców otrzymujących najwyższe wynagrodzenia oraz podwyższanie wynagrodzeń zarabiającym najmniej. Układ został zawarty w dniu 18 maja 2015 r., stąd nie miał on znaczenia dla wynagrodzeń dotyczących spornego okresu.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: ZUZP z dnia 15 maja 2015 r.)

W 2014 r. spółka zaczęła borykać się z problemami w obsadzeniu wolnych stanowisk pracy kierowców pojazdów ciężarowych o masie powyżej 3,5 tony do pracy między innymi w swoim (...) Oddziale, w uwagi na proponowanie potencjalnym pracownikom pozwanego stawki wynagrodzenia (1.800-1.900), podczas gdy na rynku transportowym były one dużo wyższe. Braki kadrowe w Spółce oraz problemy rekrutacyjne spowodowały, iż w połowie 2014 r. pozwany pracodawca podjął decyzję o proponowaniu kandydatom na stanowiska pracy kierowców pojazdów ciężarowych o masie powyżej 3,5 tony, wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2.400,00 zł. Pierwszych kierowców z takim wynagrodzeniem zatrudniono już w czerwcu, później stało się to już standardem. Jednocześnie dotychczas zatrudnionym w Spółce kierowcom nie podwyższono wynagrodzeń do tego poziomu.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: zeznania świadków K. S. k. 339, zeznania świadka E. J. k. 260, częściowe zeznania K. L. k. 246).

Sąd zważył, co następuje:

Powyzszy stan faktyczny ustalono na podstawie przedłożonych w sprawie dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności strony nie kwestionowały w toku procesu, a także na podstawie zeznań świadków:

M. G., K. G., W. M., częściowo K. L., P. A., J. S., częściowo zeznania S. W. (1) częściowo M. B., częściowo K. S., które okazały się wiarygodne.

Za wiarygodne Sąd uznał także zeznania złożone przez powoda, gdyż były one logiczne, spójne, rzeczowe, konsekwentne i korelowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Podkreślenia wymaga, iż stan faktyczny sprawy był w dużej mierze bezsporny pomiędzy stronami, zwłaszcza w zakresie wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda, jak i innych pracowników pozwanej Spółki.

Z zeznań przesłuchanych świadków wynika przy tym zasadniczo, iż różnice w wynagrodzeniu pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach kierowców pojazdów ciężarowych o masie powyżej 3,5 tony w Wydziale (...) Terenowego w B. (Dyspozytorni B.), którzy mieli identyczne zakresy obowiązków, wynikały z faktu, że poszczególni z nich byli zatrudniani początkowo przez różne podmioty prawne, będące odrębnymi pracodawcami, które samodzielnie kształtowały politykę wynagradzania lub też byli zatrudniani w różnych momentach funkcjonowania P. (...). Kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia mają natomiast zeznania bezpośredniego przełożonego powoda i innych kierowców świadczących pracę na terenie jednostki (...) pozwanej – K. L.. W ocenie Sądu jego zeznania zasługują na przymiot wiarygodności w zakresie: formalnego posiadania tego samego zakresu obowiązków przez

nowozatrudnionych i powoda, wysokości wynagrodzeń pracowników nowozatrudnianych w okresie od grudnia 2012 roku do grudnia 2015 roku, które były wyższe niż powoda oraz kierowania do dyrekcji pozwanego pism zawierających sugestię o konieczności zmiany stawek wynagrodzenia kierowców z uwagi na ich nierówne traktowanie. Sąd nie uznał za wiarygodne zeznania świadka L. w części w której wskazywał on, iż nowozatrudnieni pracownicy nie wykonywali tych samych obowiązków co powód z uwagi na ich niższe kompetencje. Pozostaje to w sprzeczności z zeznaniami innych świadków – kierowców oraz jest wewnątrznie sprzeczne z zeznaniami samego świadka L., który zeznał, iż musieli oni (nowozatrudnieni) przejść minimalny okres przeszkolenia trwający miesiąc, a ponadto statystycznie w okresie od miesiąca od pół roku powinni móc pełnić te same obowiązki co powód. Ponadto sprzeczne ze zgromadzonymi w sprawie dowodami w postaci dokumentów pozostają zeznania świadka L., iż nowozatrudnieni kierowcy mieli niższe wynagrodzenie zasadnicze od pracownika z wieloletnim stażem.

Należy przy tym zauważyć, iż świadkowie – kierowcy wskazali że wynagrodzenie kierowców w ogóle nie zależało od rodzaju wykonywanych kursów (co oczywiste, skoro de facto i tak były to te same czynności), czy sposobu ich wykonywania, a wyłącznie od momentu zatrudnienia w Spółce i u jej poprzedników. Jeśli więc w momencie połączenia różnych przedsiębiorstw istniały jakiegokolwiek różnice w wynagrodzeniu kierowców, to były ona nadal w przedsiębiorstwie utrzymywane, albowiem w razie istnienia jakichkolwiek podwyżek, otrzymywali je zgodnie wszyscy kierowcy. Pierwsze próby zajęcia się kwestią nierównego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia podjęte zostały dopiero w 2015 r., podczas tworzenia nowego ZUZP. Różnice te wynikały także z problemów rekrutacyjnych dotyczących Spółki w połowie 2014 r., a od czerwca tego właśnie roku kierowcom przyznawano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.400,00 zł. Zarówno z zeznań świadków, zwłaszcza K. L., ale i dokumentów przedstawionych przez strony wynika, że na wysokość wynagrodzenia zasadniczego kierowców nie miał wpływu także staż pracy, który przecież u pozwanej był wynagradzany dodatkiem stażowym. Całkowicie niewiarygodne są więc twierdzenia pozwanej, iż staż pracy miał decydować o wysokości wynagrodzenia zasadniczego, skoro ten aspekt został przez pracodawcę uregulowany specjalnym dodatkiem. Pracownicy zatrudniani później od powoda, od połowy 2014 r., otrzymywali dużo wyższe wynagrodzenie zasadnicze, w kwocie 2.400,00 zł nie uwzględniające dodatku stażowego. Z całokształtu materiału dowodowego wynika przy tym, że ani rodzaj wykonywanych kursów, ani sposób wykonywania obowiązków, nie miał znaczenia dla wysokości otrzymywanego wynagrodzenia.

Sąd uznał za częściowo wiarygodne zeznania świadków:

- S. W. (2) i K. S. w zakresie przyczyn różnicowania wynagrodzenia kierowców z kategoriami C + E, uzależnienia wynagrodzenia od posiadanych uprawnień,
- świadka M. B. w części dotyczącej przyczyn braków kadrowych na stanowisku kierowców powyżej 3,5 tony i związaną z tym dodatkową regulacją mającą zachęcić do podejmowania zatrudnienia na tym stanowisku, konkretnego określenia obowiązków kierowców przez bezpośredniego przełożonego, pomimo ogólnych zapisów w zakresie obowiązków, wyższej wysokości ostatecznego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych powyżej 3 lat z uwagi na dodatek stażowy (od 3 do 20 %), gdyż pozostają one zbieżne z zeznaniami pozostałych świadków oraz zgromadzonym materiałem w postaci dokumentów.

Przechodząc merytorycznie do roszczenia zgłoszonego przez powoda w ocenie Sądu było on uzasadnione co do zasady, i w istotnej części także co do wysokości.

Powód w niniejszej sprawie dochodził roszczenia odszkodowawczego z tytułu nierównego traktowania wynikającego z otrzymywaniem niższego wynagrodzenia za świadczenie tej samej pracy tj. na tym samym stanowisku kierowcy pojazdów powyżej 3,5 tony (pозew - k. 3 akt).

Zasada równości pracowników w dziedzinie zatrudnienia jest konkretyzacją na podstawie prawa pracy konstytucyjnej zasady równości wszystkich wobec prawa (por. art. 32 Konstytucji RP), rozwiniętej w art. 33 ustawy zasadniczej, w myśl której mężczyzna i kobieta w RP mają równe prawa m.in. w życiu społecznym i gospodarczym, w szczególności

mają oni równe prawo do zatrudnienia i awansowania, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zajmowania stanowisk i pełnienia funkcji.

Kodeksowa zasada równości praw była wielokrotnie przedmiotem rozważań również Trybunału Konstytucyjnego, który wskazywał, że wynika z niej przede wszystkim, iż wszyscy pracownicy odznaczający się podobnymi cechami i wykonujący tę samą pracę w jednakowy sposób mają mieć równe prawa. Jednocześnie jednak nie wyklucza to dyferencjacji sytuacji prawnej poszczególnych grup pracowników ze względu na określone społecznie uznane i sprawiedliwe kryteria. Formalnie jednakowe traktowanie wszystkich pracowników, różniących się przecież w szczególności ze względu na właściwości psychofizyczne i wiek, byłoby zaprzeczeniem prawa sprawiedliwego, bowiem musiałoby prowadzić do dyskryminacji. Przestrzeganie zasady równości praw pracowników dotyczy wszystkich podmiotów tworzących prawo, zarówno kompetentnych organów państwowych, jak i partnerów społecznych ustanawiających przez rokowania układy zbiorowe pracy lub inne przewidziane prawem porozumienia zbiorowe, a także pracodawców ustalających regulaminy pracy i wynagradzania. Sankcją za naruszenie tej zasady jest skarga do Trybunału Konstytucyjnego na niezgodność ustawy z Konstytucją RP, odmowa rejestracji układu zbiorowego pracy z powodu jego niezgodności z prawem czy też odmowa stosowania przez sąd określonego postanowienia regulaminu jako sprzecznego z Kodeksem pracy (tak K. Rączka [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, Lexis Nexis 2014, kom. do art. 11²).

Stosownie do art. 11⁽²⁾ k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Przepis ten stanowi wyraz przybliżenia praktyki prawa pracy w naszym kraju do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości dotyczącego równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach z zakresu prawa pracy (L. Florek, Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawach dotyczących równego traktowania mężczyzn i kobiet, „Polityka Społeczna” 1995/11/12). Zasada równego traktowania została już wcześniej wyrażona w konwencji MOP nr 100. Nie ma wyraźnej definicji „nierównego traktowania”, ale przyjmuje się powszechnie, że pojęcie to obejmuje obiektywną nierówność wyrażającą się w prawie pracy wszelkimi formami niejednakowego traktowania lub rozróżniania (tak M. Romer [w:] Prawo pracy. Komentarz, Lexis Nexis 2012, kom. do art. 11⁽²⁾).

Przepis art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, a w przedmiotowej sprawie prawa do równej płacy za równą pracę. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze – że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie – iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja), na co trafnie w sposób ogólny wskazywała pozwana Spółka. Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p. Zgodnie z tym przepisem, jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich „inność” (odrębność, odmiennosc) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uznanych za dyskryminujące. Wyrażona w art. 11³ k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia

w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany – w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Wszystkie przytoczone wyżej przepisy odwołują się do zakazanych przyczyn różnicowania, wskazanych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Trudność polega na tym, że przepis ten (podobnie jak art. 11³ k.p.) nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale – posługując się określeniem „w szczególności” – wymienia je przykładowo. Prezentowane więc może być stanowisko, że skoro art. 18^{3a} § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007/17-18/246; z dnia 12 września 2006, I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007/2/88 i z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, Monitor Prawa Pracy 2007/7/336). Jednak ściśle odczytanie art. 18^{3a} k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze – bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) – bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.; tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008/23-24/347). Z tego względu w judykaturze Sądu Najwyższego aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych 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, określonej w art. 11² k.p. Dlatego w sporach,

w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie – jeżeli faktycznie nastąpiło – było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009/19-20/259; z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012/3/149-152; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, Lex nr 1212811; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, Lex nr 212057, z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013/17-18/202 i powołane w nich orzeczenia). Trzeba jednakże ponownie podkreślić, iż niniejsza sprawa, wbrew usilnie wprowadzanej do sprawy argumentacji pozwanej, nie była oparta o naruszenie zasady niedyskryminacji.

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić „tylko” o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010/3148-151 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, Lex nr 1212811 i przywołane w nich orzeczenia).

Zdaniem Sądu w niniejszą sprawę, wbrew pozwanej argumentującemu swoje stanowisko tym, iż naruszenie zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia jest możliwe tylko w sytuacji gdyby do niej doszło w warunkach dyskryminacji, nie może stanowi uzasadnionej przyczyny do oddalenia powództwa. Koncepcja ta ma bowiem zasadniczą wadę prowadzącą do uznania, że mimo iż pracodawca narusza tak istotną przecież zasadę prawa pracy, to pracownikowi nie przysługuje roszczenie prowadzące do naprawienia szkody wyrządzonej mu niezgodnym z prawem działaniem pracodawcy. Innymi słowy należałoby przejść do porządku dziennego nad łamaniem zasady prawa pracy dotyczącej równego traktowania w zatrudnieniu, o ile pracodawca nie czyniłby tego z podstaw dyskryminujących pracownika. Takiego stanowiska nie sposób zaakceptować, a strona pozwana powołując się na szereg orzeczeń sądów, w tym Sądu Najwyższego, stara się nie zauważyć, iż dotyczą one innych okoliczności faktycznych, w który pracownicy powołują się właśnie na naruszenie wobec nich zasady niedyskryminacji.

Stosownie do art. 18^{3c} k.p., pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1); wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (§ 2); 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).

Przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie, na co już wskazano, było roszczenie wywodzone przez powoda z podstawy faktycznej, w której w ramach otrzymywał on dużo niższe wynagrodzenie zasadnicze (a tym samym także jego pochodne w postaci dodatku stażowego i premii), w porównaniu do pracowników świadczących obowiązki na identycznym stanowisku kierowcy pojazdów ciężarowych o masie powyżej 3,5 tony. Roszczenie powoda wywodzone jest więc z naruszenia wobec niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.), ale nie z zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p. według przedstawionej wyżej wykładni). Powód w podstawie faktycznej powództwa (jak

również w toku postępowania) nie powoływał się bowiem na żadne zabronione przez prawo kryterium dyskryminujące (płeć, wiek, rasę, religię itp.), a wyłącznie nierównego traktowania. Przyjmując za prawidłowy tok rozumowania przedstawiany w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (wskazany choćby w wyroku z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/16, OSNP 2016/2/17, choć wcale nie jednolity w orzecznictwie), oznacza to tylko tyle, że do sytuacji prawnej powoda nie znajdzie zastosowania art. 18^{3d} k.p. gwarantujący pracownikowi, wobec którego pracodawca naruszył zakaz dyskryminacji, prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (bez konieczności wykazania szkody). Nie oznacza to jednak, co winno pozostawać oczywiste w świetle przedstawionej zasady prawa pracy, wyłączenia możliwości dochodzenia przez pracownika innych roszczeń opartych na „zwykłym”, nierównym traktowaniu w porównaniu do innych zatrudnionych, znajdujących się w podobnej sytuacji. Takie rozumowanie skutkowało musiałoby niedopuszczalnym stwierdzeniem, że pomimo naruszenia jednej z zasad prawa pracy – równego traktowania w zatrudnieniu – pracownikowi nie przysługiwałaby jakkolwiek możliwość kwestionowania tej sytuacji, albowiem ustawodawca stosowny przepis do Kodeksu pracy wprowadził wyłącznie w zakresie kwalifikowanego nierównego traktowania, tj. dyskryminacji. Sąd Rejonowy rozpoznający przedmiotową sprawę, takiej koncepcji nie podziela.

Roszczenia takie mogą być wywodzone z nierównego traktowania pracownika wskutek realizacji postanowień umowy o pracę naruszających zasadę równego traktowania. W razie umieszczenia w umowie o pracę (lub innym akcie kreującym stosunek pracy) postanowienia sprzecznego z art. 11⁽²⁾ k.p. następują skutki określone w art. 18 § 3 k.p., czyli postanowienia umowy naruszające zasadę równego traktowania są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 18 września 2014 r. (III PK 136/16, OSNP 2016/2/17) wskazał, iż art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika, bez względu na stosowane przy tym kryteria (dyskryminacyjne), gdyż z takim nierównym traktowaniem związany jest skutek w postaci nieważności postanowień umownych (choć w końcowym fragmencie przepisu jest mowa o dyskryminacji). W konsekwencji, w przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p., pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, czyli stosowanie art. 18 § 3 k.p. i uwzględnienie wynikającego z niego skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11⁽²⁾ k.p.) polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej. Nie obowiązuje więc postanowienie umowne, które w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednego pracownika – a przez to faworyzuje innych wobec czego pracownik traktowany gorzej od innych może domagać się uprawnień przyznanych umownie pracownikom lepiej traktowanym (tak również wyrok SN z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007/2/88, a w literaturze M.J. Zieliński: Zasada równego traktowania a zakaz dyskryminacji w prawie pracy, PiZS 2013/8/25).

Powód wskazał podstawę faktyczną powództwa, dochodząc różnicy między wynagrodzeniem wypłaconym jemu a wypłacanym innym pracownikom Spółki znajdującym się w analogicznej sytuacji. Przy takim określeniu podstawy faktycznej powództwa, kwalifikacja prawna roszczenia należała do sądu (*iura novit curia*). Należało więc rozpoznać sprawę jako dotyczącą wywodzonego z art. 18 § 3 k.p. roszczenia o zapłatę brakującej części wynagrodzenia (o wyrównanie tego świadczenia), a w ramach powołanej podstawy faktycznej powództwa możliwe było także uznanie, że roszczenie ma charakter odszkodowawczy (zbieg podstaw prawnych roszczenia) jako rekompensujące uszczerbek polegający na nieotrzymaniu różnicy między wynagrodzeniem otrzymanym a świadczeniem, jakie powód powinien otrzymać, gdyby w stosunku do niego nie naruszono zasady równego traktowania (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98 i z dnia 10 lutego 2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010/17-18/210). Wówczas podstawą prawną byłby art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., a nie art. 18^{3d} k.p. Obowiązek równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) jest niewątpliwie obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie może więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. Wobec powyższego, uznanie, że powód nie był dyskryminowany (czego nawet nie twierdził), a tylko doszło do „zwykłego” nierównego jego traktowania, nie oznacza bezzasadności powództwa i było niewystarczające do jego oddalenia.

Sąd podkreśla, iż zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) uzasadnia bowiem weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę stosownie do art. 78 k.p., który wymaga ustalenia wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Wprawdzie w orzecznictwie Sądu Najwyższego co do zasady przyjmuje się, że sąd pracy nie może kształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i w umowie o pracę, ale nie dotyczy to przypadków naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. W takim układzie znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym 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 – niekorzystne postanowienia są zastępowane przez odpowiednie postanowienia niemające charakteru dyskryminacyjnego (por. wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013/7-8/73 i przywołane w nim wcześniejsze orzecznictwo). Wyrażany jest też pogląd, że art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika (art. 11² k.p.), bez względu na stosowane przy tym kryteria dyskryminacyjne (por. wyrok SN z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13 oraz wyrok SN w bardzo zbliżonym stanie faktycznym do rozpoznawanej sprawy z dnia 22 marca 2016 r., II PK 29/15, Lex nr 2026392).

Kwestia konieczności stosowania w sprawach o odszkodowanie dotyczące nierównego traktowania w wynagradzaniu za pracę art. 471 k.c. z związku z art. 300 k.p. jest obecnie ugruntowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w tym także w sprawach przeciwko pozwanej Spółce (zob. postanowienie SN z dnia 7 maja 2015 r., II PK 39/15, Lex nr 2021948; wyrok SN z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, Lex nr 2019532).

Na gruncie art. 11² k.p. zdaniem Sądu powód wykazał, że wykonywał pracę takiego samego rodzaju i jakości jak porównywani kierowcy, którzy pobierali wyższe wynagrodzenie zasadnicze, a pozwany pracodawca nie wykazał obiektywnych kryteriów takiego różnicowania, które uzasadniałoby tą różnicę. W konsekwencji Sąd uznał za uzasadnione zasądzenie odszkodowania na zasadach ogólnych na podstawie art. 471 k.c. z związku z art. 300 k.p.

Sądu nie podziela argumentacji pozwanej dotyczącej rozbudowanej struktury pozwanego przedsiębiorstwa, które po zmianach organizacyjnych wymagało czasu do przeprowadzenia weryfikacji wynagrodzeń, tym bardziej, że pozwana nie podjęła żadnych wymiernych i konstruktywnych działań w zakresie ujednoczenia wynagrodzenia pracowników. Pozwana stanowi jednolitego pracodawcę już od ponad 10 lat, stąd miała wystarczającą ilość czasu, aby istniejące nierówności w zatrudnieniu usunąć. W przypadku ustalenia, iż doszło do naruszenia zasady równego traktowania, wynagrodzenie powoda winno być określone na poziomie jaki mieli określony nowozatrudniani pracownicy wynikający tożsame obowiązku, gdyż przemawia za tym zasada uprzywilejowania pracownika i obowiązek niedyskryminacyjnego ustalenia nowych warunków zatrudnienia. Ustalenie wynagrodzenia według niższych stawek nie usunęłoby stanu nierówności, a powód dalej byłby traktowany nierówno w stosunku do części pracowników (tak SN w wyroku z dnia 22 marca 2016 r., II PK 29/15, Lex nr 2026392). Powód był nierówno traktowany w stosunku do pracowników zarabiających więcej od niego i standardem prawa pracy, jak i zasady wynikającej z art. 471 k.c. jest wyrównanie poniesionej przez niego w tym zakresie szkody. Bez znaczenia dla tej konstatacji pozostawać musi fakt, że oprócz niego także inni pracownicy mogli ewentualnie ponieść szkodę w wyniku ich niewłaściwego traktowania przez pozwanego pracodawcę. Uwzględnienie skutku wynikającego z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej, a nie na ich obniżeniu pracownikom lepiej traktowanym (por. wyroki SN z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, M.P.Pr. 2007/2/25 i z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, Lex nr 2019532).

W ocenie Sądu podnoszona przez pozwaną (co znaczące nie od początku procesu) różnica w wykonywaniu przez niektórych pracowników różnych rodzajów kursów samochodami ciężarowymi jest wyłącznie nieudaną próbą uniknięcia odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną powodowi. Gołosłowne twierdzenia Spółki nie znalazły

potwierdzenia w zeznaniach świadków, który wskazywali na rozróżnienie wyłącznie nazw kursów, przy czym przy opisywaniu czynności kierowców z nimi związanych, okazywało się że są one bardzo zbliżone, jeśli nie takie same. Sąd dopuszcza i akceptuje pewne różnice jakie mogą występować przy porównaniu pracy dwóch pracowników, której jednak nie mogą stanowić zaprzeczenia „jednakowej pracę.” Oba wskazane w art. 18^{3c} § 1 k.p. mierniki pracy wymienione zostały alternatywnie i jest to alternatywa rozłączna. Mamy bowiem do czynienia z dwoma odrębnymi i samodzielnymi pojęciami: pracy jednakowej i pracy o jednakowej wartości. Terminów tych nie należy łączyć w jedną całość, uzupełniając treść jednego treścią drugiego, ani stosować zamiennie, jak również definiować pierwszego z pojęć przy pomocy kryteriów kwalifikacyjnych dotyczących drugiego. Zgodnie ze stanowiskiem doktryny: 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 redakcją Z. Salwy, Warszawa 2004, s. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem pod redakcją U. Jackowiak, Gdańsk 2004). W ocenie Sądu nie może budzić wątpliwości, iż powód wykonywał prace jednakowe w porównaniu z innymi kierowcami pojazdów ciężarowych o masie powyżej 3,5 tony, posiadając najwyższe istotne dla pracodawcy uprawnienia kategorii C + E. Tym samym wykonywał pracę bardziej wartościową od pracowników posiadających prawo jazdy wyłącznie kategorii C, które nie uprawniało do kierowania ciągnikami siodłowymi z przyczepami. Z kolei prace o jednakowej wartości to prace rodzajowo różne, lecz jednocześnie podobne na tyle, by porównywać je, stosując kryteria określone w art. 18^{3c} § 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. 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 (por. A. Świątkowski: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2006, s. 85-86 oraz T. Liszcz: Równość kobiet i mężczyzn w znowelizowanym kodeksie pracy, PiZS 2002/2/3-4 i K. Świdorska: Zakaz dyskryminacji w wynagradzaniu w prawie polskim w doniesieniu do standardów międzynarodowych, Monitor Prawa Pracy 2004/5/136).

Skoro zawarte w art. 18^{3c} § 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 (jak w niniejszej sprawie), nie zachodzi konieczność porównywania – przy pomocy kryteriów określonych w art. 18^{3c} § 3 k.p. – prac różniących się rodzajowo, celem wyselekcjonowania spośród nich takich, które można uznać za prace o jednakowej wartości. Tym bardziej, że z punktu widzenia naruszenia zasady równego traktowania nie ma znaczenia, czy chodzi o jednakową pracę, czy o pracę jednakowej wartości (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98). Dopiero gdy zajmowane przez pracownika stanowisko nie powtarza się (nawet w podobnej postaci) w strukturze organizacyjnej pracodawcy, nie istnieje realna możliwość wskazania i zweryfikowania obiektywnych przesłanek porównywalności świadczonej pracy uprawniającej do jednakowego wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 18^{3c} § 1 k.p. (por. wyrok SN z dnia 15 marca 2006 r., II PK 154/05, OSNP 2007/3-4/46). Trzeba jednak podkreślić, że prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Ilość i jakość świadczonej pracy są bowiem w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia, dopuszczalnymi w myśl art. 3 ust. 3 wspomnianej Konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1951 r. i akceptowanymi w judykaturze (por. wyroki SN z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997/8/131; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002/11/150; z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005/6/76; z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, Lex nr 302305; z dnia 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010/3-4/41 i z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013/3-4/33). W niniejszej sprawie nie budziło jakichkolwiek wątpliwości, iż powód w stosunku do wskazanych wyżej pracowników, nie świadczył pracy ani w mniejszym zakresie, ani też nie świadczył jej w sposób mniej wartościowy dla pracodawcy, co znalazło wyraz w zeznaniach jego przełożonego. Sąd Najwyższy w powołanym wyroku z dnia 22 lutego 2007 r. (I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98), podkreślając że w razie

zróznicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę, to pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi przesłankami, a przy powołaniu się na różne kwalifikacje, czy staż pracy, oznacza to konieczność wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom. Chodzi przy tym o wykazanie porównywalnych, a nie identycznych kwalifikacji, odpowiedzialności i wysiłku. Mogą więc w tym zakresie występować pewne różnice, niemające jednak zasadniczego znaczenia i tak właśnie było w niniejszej sprawie. Powód wykazał, że wykonywał pracę jednakową w powyższym znaczeniu do innych zatrudnionych w tej samej jednostce organizacyjnej pozwanej Spółki pracowników na stanowisku kierowcy pojazdów powyżej 3,5 tony, tj. taką samą pod względem rodzaju, kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz ilości i jakości, w tym pracowników uzyskujących wynagrodzenie znacząco wyższe od niego. Pozwana Spółka powoływała się przy tym w toku procesu na staż poszczególnych kierowców, ich rzekomo inne obowiązki i konieczność oferowania wyższego wynagrodzenia nowozatrudnionym osobom, a także na „zaszłości historyczne”, co uznać trzeba za nieprzekonujące, z przyczyn już wskazanych.

Podkreślenia wymaga, iż pracownik dochodząc 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 otrzymujący wynagrodzenie na korzystniejszym poziomie (por. wyrok SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007/17-18/251). Wtedy ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę i to on musi wykazać, że kierował się obiektywnymi przesłankami, z wszelkimi negatywnymi konsekwencjami. Podobnie w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r. (I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98) Sąd Najwyższy, odwołując się do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości dotyczącego kwestii dyskryminacji, stwierdził, że w sytuacji, gdy system wynagrodzeń stosowanych u pracodawcy nie jest przejrzysty (tak jak w pozwanej Spółce w niniejszej sprawie), to na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że jest on niedyskryminujący. Pracownik musi uprawdopodobnić jego dyskryminację (nierówne traktowanie), wskazując fakty, z których ma ona wynikać, a pracodawca może obalić twierdzenia pracownika, wskazując, iż w swoim postępowaniu kierował się obiektywnymi powodami (tak też wyrok SN z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007/11-12/160).

W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy należało uznać, że powód wykazał, że wykonywał jednakową pracę, jak wskazani pracownicy, wyżej od niego wynagradzani. Pozwana powinna natomiast wykazać, że zróznicowanie to było uzasadnione obiektywnymi przyczynami, czego nie udało się jej dokonać. Zdaniem Sądu, nie można negować faktu, że wyższe wynagrodzenie jednego pracownika w porównaniu do innych może być czasem uzasadnione i nie stanowić przejawu nierównego traktowania. 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, co w sprawie nie miało miejsca. W razie jednak zróznicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę (art. 18^{3c} § 1 k.p.) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi przesłankami, które miały znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych tym pracownikom. Wynikająca z art. 11² k.p. zasada równego traktowania nie uzasadnia twierdzenia, że sytuacja pracowników wykonujących taką samą pracę w taki sam sposób musi być zawsze identyczna. Równość polega bowiem na jednakowym traktowaniu w takich samych okolicznościach istotnych. Wynika z tego, że wystąpienie prawnie istotnych okoliczności może uzasadniać niejednakowe prawa za pracę tę samą i tak samo wykonywaną a zatem wyjątki od zasady równego traktowania. Takie jednakże, w ocenie Sądu, nie występowały w rozpoznawanej sprawie. Nie sposób za uzasadniony uznać dopuszczalność różnicowania wynagrodzenia pracowników w sposób ustalający je na wyższym pułapie, z uwagi na problemy z rekrutacją nowych osób, niż stawki, na jakich są zatrudnione osoby już taką samą pracę świadczące. Brak jest podstaw do uznania za obiektywną, uzasadniającą różnicę w wynagrodzeniach w grupie zawodowej kierowców, przyczynę w postaci niemożności zatrudnienia w „dzisiejszych realiach rynkowych” kierowców za stawki oferowane przez Spółkę dotychczas. Pozwany pracodawca nowozatrudnionym w oddziale (...) (w L.) kierowcom przyznawał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.400,00 zł podczas, gdy kierowcom z długoletnim stażem, dobrze wykonującym swe obowiązki, jak powód, w dalszym ciągu wypłacał wynagrodzenia niższe. Takie działania nie służą realizacji żadnej ważnej z punktu społecznego sprawiedliwej zasady, nie zmierzają do wyrównania szans poszczególnych grup pracowników, ani nie można ich w żaden inny sposób obiektywnie usprawiedliwić. Nie

służą realizacji żadnego uzasadnionego społecznie celu, mając na względzie wyłącznie zaoszczędzenie kosztów na wynagrodzenie kierowców już w Spółce pracujących (którym w sposób kpiący sugerowano, że mogą się zwolnić i ponownie zatrudnić i wówczas być może otrzymają wynagrodzenie wyższe). Ta przyczyna rozróżnienia nie wydaje się być ani istotna ani sprawiedliwa, a wręcz przeciwnie, godzi w poczucie sprawiedliwości. Powód – kierowca z wieloletnim stażem pracy w pozwanej Spółce otrzymuje wynagrodzenie niższe niż kierowca nowozatrudniony bez żadnego doświadczenia. Zdaje się, iż z uwagi na staż pracy powód winien być nie dyskryminowany, lecz faworyzowany pod względem wysokości wynagrodzenia względem kierowców nowych, albowiem zna swoje obowiązki doskonale i posiada wprawę w ich wykonywaniu, a nadto od wielu lat pozostaje lojalny pracodawcy. Tymczasem staż pracy i termin zawarcia umowy o pracę z pozwaną stanowi przyczynę osiągnięcia przez powoda wynagrodzenia niższego niż inni (zatrudnieni później) kierowcy. Nadto podkreślenia wymaga, iż zarówno powód, jak i kierowcy zatrudnieni później żyją w tym samym mieście/regionie, zatem ponoszą z uwagi na lokalne uwarunkowania gospodarcze podobne koszty utrzymania. Skoro stawka wynagrodzenia otrzymywana przez powoda jest niewystarczająca dla kierowcy nowego, nie może być również wystarczająca dla powoda, ponoszącego takie same koszty utrzymania, jak wszyscy inni kierowcy zamieszkujący okolice B.. Pozwany pracodawca podnosił, iż nie ma możliwości zatrudnienia w „dzisiejszych czasach” kierowców za stawki oferowane dotychczas, albowiem na rynku pracy jest akurat popyt na kierowców i nie chcą oni pracować za niskie stawki. Tymczasem akceptuje jednocześnie, aby za takie stawki pracowali kierowcy zatrudnieni w Spółce już wcześniej, mimo iż wykonują oni jednakową pracę. W ocenie Sądu powyższa argumentacja pozwanego nie zasługuje na akceptację. Omawiane rozróżnienie wynagrodzeń pracowników ma w ocenie Sądu służyć ochronie wyłącznie interesu majątkowego pozwanej Spółki, która z jednej strony nie ma możliwości zatrudnienia nowych kierowców za dotychczas oferowane stawki (czego Sąd nie kwestionuje) i dlatego proponuje im stawki wyższe, a z drugiej strony nie ma zamiaru ponosić kosztów wyrównania wynagrodzeń pracowników dotychczas zatrudnionych. Zdaniem Sądu równe traktowanie w zatrudnieniu wymaga w takiej sytuacji podwyższenia wynagrodzenia również kierowcom już zatrudnionym, albowiem sytuacja na rynku nie uzasadnia w sposób obiektywny rozróżnienia wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w ramach jednej grupy zawodowej świadczących jednakową pracę w jednym miejscu.

Podobnie należy ocenić powoływane przez pozwaną „zaszłości historyczne”, sprowadzające się do nierównego traktowania pracowników z uwagi na fakt, w jakim z przejętych następnie zakładów pracy, rozpoczynali oni swą karierę w P. (...). Dyferencjacja wynagrodzeń pracowników w związku tym zjawiskiem mogłaby, zdaniem Sądu, być obiektywnie uzasadniona wyłącznie na moment ich wystąpienia, nie może ona trwać przez czas nieokreślony, a tym bardziej nie może przerodzić się w regułę. Pracodawca, który spostrzegł w podlegającym mu zakładzie pracy zjawisko, które wystąpiło po przeniesieniach pracowników obowiązany jest niezwłocznie podjąć wszelkie możliwe czynności, aby zapewnić przestrzeganie w zakładzie przepisów Kodeksu pracy, w tym zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia tj. zrównać wynagrodzenia pracowników wykonujących prace jednakowe bądź jednakowej wartości. Im dłużej pracodawca bez żadnego przekonującego uzasadnienia utrzymuje taki stan rzeczy (dyferencjacje wynagrodzeń) po zaistnieniu zdarzenia ją powodującego, tym trudniej obronić się przed uznaniem przez Sąd w razie wystąpienia z powództwem przez pracownika, iż ta przyczyna, choć początkowo uzasadniała w sposób obiektywny dyferencjacje wynagrodzeń, straciła na ważności z powodu bezczynności pracodawcy.

Spółka powoływała się na „zaszłości historyczne” spowodowane okolicznością, iż przed 2005 r. P. (...) była przedsiębiorstwem wielozakładowym, a wysokość wynagrodzeń poszczególnych pracowników była ustalana na szczeblu lokalnym – odrębnie w każdym Podkreślić należy jednakże, iż pozwana powzięła wiedzę o tym stanie rzeczy już w 2005 r., a najpóźniej w 2009 r., zaś nie wykazała w toku niniejszego postępowania prawdziwości twierdzeń, zgodnie z którymi w latach następnych podejmowała wszelkie możliwe czynności celem zmniejszenia różnic w wynagrodzeniach pracowników. Po przeanalizowaniu treści zgromadzonych w niniejszej sprawie dokumentów oraz zeznań świadków Sąd stwierdził, iż do końca roku 2013 pozwany nie dokonał żadnych czynności mających na celu zniwelowanie różnic w wynagrodzeniach. W tym okresie pozwana zawarła i wprowadziła w życie ZUZP z 2010 r., Regulamin Premiowania, porozumienie z dnia 13 grudnia 2012 r., jednakże żaden z tych aktów nie zawierał żadnych regulacji zmierzających do wyrównania wynagrodzeń pracowników zajmujących te same stanowiska pracy. W omawianym okresie wynagrodzenie powoda wzrastało, jednakże podwyżki nie były związane

z wyrównywaniem różnic. Wynikały początkowo z ZUZP z 2007 r. (ten akt również nie zawierał regulacji w przedmiocie wyrównania różnic w wynagrodzeniach), a następnie z dwóch kolejnych aktów i dotyczyły w równym stopniu wszystkich pracowników Spółki, lub całych grup zawodowych najmniej zarabiających. Nie były w żaden sposób związane z wyrównaniem wynagrodzeń pomiędzy pracownikami wykonującymi jednakową pracę. Mimo, że ZUZP dawał pozwanemu pracodawcy możliwość indywidualnego ustalania wysokości wynagrodzeń pracowników w ramach widełek przewidzianych dla każdego stanowiska pracy, to pozwany pracodawca w żaden sposób nie wykazał, aby to narzędzie zostało przez niego w ogóle użyte celem ich wyrównania, w tym zwłaszcza do powoda. Między pracownikami po wprowadzeniu ZUZP nadal występowały różnice w wynagrodzeniach i nie uległy one choć częściowemu zmniejszeniu po wprowadzeniu układu. Pierwsze regulacje dotyczące zmniejszenia różnic w wysokościach wynagrodzeń znalazły się dopiero w ZUZP z dnia 18 maja 2015 r., co zgodnie potwierdzili wszyscy zeznający w sprawie świadkowie – pracownicy pozwanej. W obliczu tak długiej beczynności pracodawcy, wobec występującego zjawiska dyferencjacji wynagrodzeń pracowników wykonujących jednakową pracę oraz braku regulacji ją niwelujących, brak jest podstaw, aby powoływane „zaszłości historyczne” nadal stanowiły obiektywną, niezależną od pracodawcy okoliczność uzasadniającą zróżnicowanie wynagrodzeń. Pozwana argumentowała, iż nie miała możliwości podniesienia wynagrodzeń pracownikom najmniej zarabiającym w ramach danych grup zawodowych z powodu braku środków finansowych, a nie mogła również obniżyć wynagrodzeń pracownikom zarabiającym najwięcej z uwagi na konieczności stosowania zasady ochrony praw nabytych oraz braku zgody na powyższe partnerów społecznych (związków zawodowych). Argumentacja ta jest nieprzekonująca, albowiem w pierwszej kolejności pozwana nie wykazała, iż nie dysponowała środkami, które mogłaby przeznaczyć na wynagrodzenia pracowników, a jednocześnie w Spółce miały miejsce omówione już podwyżki wynagrodzeń dotyczące osób zarabiających także najwięcej. Nie ma to jednak decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia, albowiem ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej ciąży na pracodawcy i nie może obciążać pracowników. Pracodawca jest obowiązany w pierwszym rzędzie zapewnić środki finansowe na zatrudnienie pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy, w tym zgodnie z zasadą równego traktowania, a dopiero jeśli je zapewni może przyznawać pracownikom świadczenia dodatkowe. Pozwany pracodawca na mocy ZUZP z 2010 r. oraz porozumienia z 2012 r. utrzymał dotychczasowe lub przyznał pracownikom takie świadczenia dodatkowe, jak premia regulaminowa, dodatek za staż pracy, nagroda jubileuszowa, a także podwyżkę wynagrodzeń, a zatem posiadał środki finansowe, które w pierwszym rzędzie winien przeznaczyć na zapewnienie pracownikom wykonującym pracę jednakową wynagrodzenia w równej wysokości. Odnosząc się zaś do powołanej przez pozwanego konstytucyjnej zasady ochrony praw nabytych wskazać należy, iż zasada ta nie została skonkretyzowana w prawie pracy w przeciwieństwie do konstytucyjnej zasady równości, która jest jednocześnie jedną z podstawowych zasad prawa pracy. W konsekwencji pracodawca nie mający możliwości spełnienia wobec pracowników obu wskazanych zasad winien rozważyć, która zasada jest ważniejsza w punktu widzenia prawa pracy i zagwarantować przestrzeganie właśnie jej. Niewątpliwie ważniejszą jest zaś zasada równości, albowiem w treści Kodeksu pracy ustawodawca wprowadził wprost regulacje umożliwiające pracodawcy (np. z przyczyn ekonomicznych) wypowiedzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, czy wypowiedzenia pracownikom warunków pracy i płacy, z czego wynika, iż zasada ochrony praw nabytych nie ma aż tak zasadniczego znaczenia na gruncie prawa pracy.

Sąd nie podziela również argumentacji pozwanej, iż nie mogła obniżyć wynagrodzeń pracowników z uwagi na stanowisko związków zawodowych. Stanowisko takie nigdy bowiem nie jest wiążące dla pracodawcy, który ma obowiązek uzgodnienia regulacji dotyczących płac w zakładzie pracy z związkami zawodowymi, lecz nigdy nie jest ostatecznie wiążący ich stanowiskiem. W przypadku braku porozumienia ze związkami pracodawca jest uprawniony do podejmowania samodzielnych decyzji w tym zakresie. Powyższa kodeksowa zasada została przeniesiona na grunt obowiązującego w pozwanym zakładzie ZUZP z 2010 r., zgodnie z którym, to pracodawca corocznie dokonywał podziału środków przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników (w przypadku braku porozumienia ze związkami zawodowymi samodzielnie), co oznacza iż wbrew twierdzeniom strony pozwanej miała ona możliwość rozdysponowania środków w taki sposób, aby choć częściowo zniwelować różnice w wynagrodzeniach pracowników wykonujących jednakową pracę (nawet w przypadku braku zgody związków zawodowych).

Reasumując tę część rozważań prawnych sąd wskazuje, iż pracodawca narusza zasadę równego traktowania, jeżeli różnicuje wynagrodzenia bez obiektywnego i rozsądnego powodu, a więc stosuje kryterium dowolne, które nie służy realizacji uzasadnionego sprawiedliwego społecznie uznanego celu albo nie jest proporcjonalne do realizacji takiego celu. 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, to jednak stosuje je wybiórczo i dowolnie, dopasowując je do konkretnych pracowników, w zależności od konkretnej potrzeby. Pracodawca nie wskazał przy tym w przejrzysty sposób jak wymienione przez niego elementy, wpłynęły na wysokość wynagrodzenia poszczególnych pracowników. W tym stanie rzeczy Sąd uznał, iż w pozwanym zakładzie pracy doszło do naruszenia wobec powoda zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, a zróżnicowanie wynagrodzeń zasadniczych kierowców nie zostało spowodowane obiektywnym, uzasadnionym kryterium.

W ocenie Sądu, art. 11² k.p. nie zezwala na różnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w tym samym zakładzie pracy ze względu na inne przyczyny niż wynikające z tego przepisu. Różnice w wynagrodzeniu zasadniczym mogą wynikać wyłącznie z różnic w zakresie obowiązków i wykonywanej pracy. Inne okoliczności pozostają bez znaczenia dla uzasadnienia różnicowania wynagrodzenia jednakowo pracujących pracowników. Strona pozwana nie wykazała, aby porównywani z powodem pracownicy posiadali jakiegokolwiek cechy wartościowe, istotne z uwagi na zajmowane stanowisko i wykonywane obowiązki, uzasadniające przyznanie im wynagrodzeń wyższych niż powodowi, co wskazuje na naruszenie zasady równouprawnienia wynikającej z art. 11² k.p.

W ocenie Sądu także cecha odróżniająca pracowników ze względu na staż pracy nie może być przesłanką różnicowania wynagrodzenia zasadniczego w sytuacji, gdy warunkuje przyznanie i wysokość dodatkowego składnika wynagrodzenia w postaci dodatku stażowego. Nadto pozwana Spółka nie wykazała, aby staż pracy – rekompensowany dodatkiem stażowym uzależnionym od daty nawiązania stosunku pracy – rzeczywiście stanowił kryterium ustalania wysokości wynagrodzeń zasadniczych. Zgodnie z ustalonym stanem faktycznym w sprawie, zdaniem Sądu można byłoby uznać, iż różnica w stażu pracy powoda i pracowników posiadających staż pracy ogółem i w pozwanej wyższy lub niższy 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. Spośród pracowników osiągających wyższe od powoda wynagrodzenie zasadnicze w Oddziale pozwanej część pracowników posiadało staż pracy ogółem i w firmie wyższy od stażu pracy powoda, a część niższy i nie było w tym zakresie jakiegokolwiek reguły. Tak więc według Sądu oczywistym jest, iż pomimo zarzutu pozwanego, iż kierował się on długością stażu pracy w kształtowaniu wynagrodzeń pracowników, twierdzenie to również nie jest prawdziwe. 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 kierowców, a nawet ich przewyższał, a więc zróżnicowanie na jego niekorzyść wynagrodzenia zasadniczego w spornym okresie uznać należy za naruszenie zasady równego traktowania.

Wysokość zasądzonego odszkodowania Sąd ustalił biorąc pod uwagę różnicę między wynagrodzeniem powoda a wynagrodzeniem kierowców zatrudnionych w (...) Oddziale pozwanej, którzy w poszczególnych miesiącach otrzymywali wynagrodzenia najwyższe, wykonując jednakowe prace. Kwota ta została przy tym wyliczona przez pozwaną Spółkę i nie była kwestionowana przez powoda.

W myśl art. 471 k.c. (stosowanym w sprawie w związku z art. 300 k.p.), dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W niniejszej sprawie zachowania pozwanego pracodawcy wypełniały wszelkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej. Odszkodowanie za niewykonanie umowy dochodzone na podstawie art. 471 k.c. jest świadczeniem mającym powetować szkodę spowodowaną niewłaściwym działaniem lub zaniechaniem dłużnika. Jest to roszczenie o innym charakterze niż roszczenie o wykonanie umowy. Ma ono na celu wyrównanie uszczerbku wywołanego nieprawidłowym zachowaniem kontrahenta, a nie wymuszanie na nim zobowiązania zgodnie z treścią umowy. Pamiętać przy tym

trzeba, iż nawet wtedy, gdy wierzyciel uzyska należne mu świadczenie, ale stanie to się w innym niż umówiony termin, zwykle nie prowadzi to wtedy do pełnego zaspokojenia wierzyciela. Odpowiedzialność dłużnika z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania podlega na gruncie prawa polskiego reżimowi odpowiedzialności kontraktowej. Obejmuje on wszelkie zobowiązania, zarówno te nazwane, jak i nienazwane, bez względu na źródło powstania zobowiązania, chyba że przepisy szczególne zawierają wyłączenia. Odpowiedzialność kontraktowa dłużnika powstaje, jeżeli spełnione zostaną następujące przesłanki: 1) szkoda wierzyciela w postaci uszczerbku majątkowego; 2) szkoda musi być spowodowana niewykonaniem lub nienależyte wykonanym zobowiązaniem przez dłużnika; 3) związek przyczynowy między faktem nienależytego wykonania lub niewykonania zobowiązania a poniesioną szkodą. Wszystkie te trzy kwestie zostały w sprawie spełnione. Powód niewątpliwie doznał uszczerbku w swym majątku na skutek wypłacania mu wynagrodzenia niższego, niż winien był je otrzymywać przy zachowaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Szkoda została spowodowana nienależytym wykonaniem łączącej strony umowy o pracę, gdyż wobec powoda, przy ustalaniu jego wynagrodzenia za pracę, nie uwzględniano reguły określonej w art. 11² k.p. Pomiędzy niedozwolonym zachowaniem Spółki a szkodą zachodzi niewątpliwy związek przyczynowo-skutkowy, albowiem w razie zgodnego z prawem i zasadami prawa pracy działania pracodawcy nie doszłoby do uszczerbku w majątku pracownika. Istotne, iż w art. 471 k.c. zawarte jest domniemanie, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania nastąpiło wskutek okoliczności, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność (tak Z. Gawlik [w:] Kodeks cywilny. Komentarz pod red. A. Kidyby. Tom III. Zobowiązania – część ogólna, Lex 2014, kom. do art. 471; W. Popiołek [w:] Kodeks cywilny. Komentarz, 2011, s. 48; wyrok SA w Białymstoku z dnia 27 marca 2013 r., I ACa 35/13, Lex nr 1307395). 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. Szkoda musi wynikać ze zdarzenia, z którym ustawa łączy obowiązek jej naprawienia i stanowi 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 (por. wyrok SN z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 112/12, M.P.Pr. 2013/4/197).

W konsekwencji Sąd uznał za uzasadnione zasądzenie odszkodowania na zasadach ogólnych na podstawie art. 471 k.c. z związku z art. 300 k.p. i zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 7.306,56 zł mając na względzie przedstawione przez pozwaną zestawienie na kartach 203-205 akt.

W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu, z uwagi na wskazanie w pozwie ogólne obliczenie odszkodowania należnego powodowi, pozostającemu w sprzeczności z szczegółowymi obliczeniami przedstawionymi przez pozwaną, które nie były kwestionowane przez stronę powodową.

O kosztach procesu Sąd orzekła w punkcie 3 na podstawie art. 98 k.p.c. oraz art. 100 k.p.c. Strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (art. 98 k.p.c.), zaś w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. (art. 100 zd. 1 k.p.c.). Powód wygrał przedmiotową sprawę w 88 % (kwota żądania wynikająca z pozwu - 8,200 zł, wobec 7.306,56 zł zasądzona w wyroku). Na koszty procesu, które poniosła składało się wynagrodzenie ustanowione w sprawie pełnomocnika powoda. Wysokość przyznanych powodowi kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) na w tym na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4, biorąc pod uwagę stopień w jakim powód wygrał sprawę mając na względzie stopień w jakim sprawę przegrał i zasądził 1.368 zł (88 % z 1.800 zł - 12% z 1.800 = 1.368 zł).

O kosztach sądowych orzeczono w punktach 4 i 5 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powód był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych, w związku z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Opłata od pozwu, której nie był zobowiązany uiszczyć powód wynosiła 414,00 zł (8.280,00 zł x 5%), a wygrał on sprawę w 88% (7.306,56 zł / 8.280,00 zł). W tym też zakresie za przegraną należało uznać pozwaną Spółkę, która w związku z tym winna była ponieść kwotę 366,00 zł z uwagi na dyspozycję art. 21 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (7.306,56 zł x 88% = 365,32). W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw w istniejącym stanie faktycznym do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa.

SSR Piotr Pawlak