

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	Grażyna Jagodzińska, Bogdan Myk
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 18 maja 2017 r. w Bydgoszczy spraw z powództw

G. D., M. G. (1), J. G. i K. K.

przeciwko P. S.A. w W.

o zapłatę

- zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda G. D. kwotę 6.660,00 (sześć tysięcy sześćset sześćdziesiąt) złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda G. D. kwotę 1.800,00 (tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
- zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda M. G. (1) kwotę 6.223,04 (sześć tysięcy dwieście dwadzieścia trzy 04/100) złote tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda M. G. (1) kwotę 1.800,00 (tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
- zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda J. G. kwotę 4.453,20 (cztery tysiące czterysta pięćdziesiąt trzy 20/100) złote tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda J. G. kwotę 900,00 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

7. zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda K. K. kwotę 4.824,00 (cztery tysiące osiemset dwadzieścia cztery) złote tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

8. zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda K. K. kwotę 900,00 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

9. nakazuje pobrać od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 1.110,00 (tysiąc sto dziesięć) złotych tytułem opłat od pozwów, od uiszczenia których zwolnieni byli powodowie.

Sygn. akt VII P 738/16

## UZASADNIENIE

G. D. wniósł o zasądzenie od pozwanej P. S.A. w W. kwoty 6.600,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 listopada 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że jest wieloletnim pracownikiem pozwanej, na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego powyżej 3,5 tony. Otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 2.215,00 zł, a nowozatrudnionym pracownikom na takich samych stanowiskach, wykonujących te same obowiązki, pozwana wypłaca wynagrodzenie zasadnicze wyższe o 200,00 – 400,00 zł miesięcznie. Wynagrodzenie w innych Oddziałach Spółki wynosi od 2.125,00 zł do 2.600,00 zł. Jest to przejawem nierównego traktowania w zatrudnieniu. Pracownicy od wielu lat informują o tym zjawisku pracodawcę, który pozostaje bezczynny, pomimo wielu składanych obietnic. Żądana kwota stanowi różnicę pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym przez powoda w kwocie 2.215,00 zł, a wynagrodzeniem oferowanym nowozatrudnionym pracownikom w kwocie 2.400,00 zł za okres 36 miesięcy od grudnia 2012 r. do listopada 2015 r., a zasadność roszczenia oparta jest o przepisy Kodeksu pracy. Roszczenie znajduje oparcie w treści 11<sup>2</sup> k.p. i art. 18<sup>3c</sup> k.p.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 24 października 2016 r. orzeczono zgodnie z żądaniem pozwu.

M. G. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanej P. S.A. w W. kwoty 6.223,04 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 listopada 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że jest wieloletnim pracownikiem pozwanej, na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego powyżej 3,5 tony. Otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 2.220,86 zł, a nowozatrudnionym pracownikom na takich samych stanowiskach, wykonujących te same obowiązki, pozwana wypłaca wynagrodzenie zasadnicze wyższe o 200,00 – 400,00 zł miesięcznie. Wynagrodzenie w innych Oddziałach Spółki wynosi od 2.125,00 zł do 2.600,00 zł. Jest to przejawem nierównego traktowania w zatrudnieniu. Pracownicy od wielu lat informują o tym zjawisku pracodawcę, który pozostaje bezczynny, pomimo wielu składanych obietnic. Żądana kwota stanowi różnicę pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym przez powoda w kwocie 2.220,86 zł, a wynagrodzeniem oferowanym nowozatrudnionym pracownikom w kwocie 2.400,00 zł za okres 36 miesięcy od grudnia 2012 r. do listopada 2015 r., a zasadność roszczenia oparta jest o przepisy Kodeksu pracy. Roszczenie znajduje oparcie w treści 11<sup>2</sup> k.p. i art. 18<sup>3c</sup> k.p.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 24 października 2016 r. orzeczono zgodnie z żądaniem pozwu.

J. G. wniósł o zasądzenie od pozwanej P. S.A. w W. kwoty 4.453,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 listopada 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że jest wieloletnim pracownikiem pozwanej, na stanowisku kierowcy

samochodu ciężarowego powyżej 3,5 tony. Otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 2.276,30 zł, a nowozatrudnionym pracownikom na takich samych stanowiskach, wykonujących te same obowiązki, pozwana wypłaca wynagrodzenie zasadnicze wyższe o 200,00 – 400,00 zł miesięcznie. Wynagrodzenie w innych Oddziałach Spółki wynosi od 2.125,00 zł do 2.600,00 zł. Jest to przejawem nierównego traktowania w zatrudnieniu. Pracownicy od wielu lat informują o tym zjawisku pracodawcę, który pozostaje bezczynny, pomimo wielu składanych obietnic. Żądana kwota stanowi różnicę pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym przez powoda w kwocie 2.276,30 zł, a wynagrodzeniem oferowanym nowozatrudnionym pracownikom w kwocie 2.400,00 zł za okres 36 miesięcy od grudnia 2012 r. do listopada 2015 r., a zasadność roszczenia oparta jest o przepisy Kodeksu pracy. Roszczenie znajduje oparcie w treści 11<sup>2</sup> k.p. i art. 18<sup>3c</sup> k.p.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 24 października 2016 r. orzeczono zgodnie z żądaniem pozwu.

K. K. wniósł o zasądzenie od pozwanej P. S.A. w W. kwoty 4.824,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 listopada 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że jest wieloletnim pracownikiem pozwanej, na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego powyżej 3,5 tony. Otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 2.266,00 zł, a nowozatrudnionym pracownikom na takich samych stanowiskach, wykonujących te same obowiązki, pozwana wypłaca wynagrodzenie zasadnicze wyższe o 200,00 – 400,00 zł miesięcznie. Wynagrodzenie w innych Oddziałach Spółki wynosi od 2.125,00 zł do 2.600,00 zł. Jest to przejawem nierównego traktowania w zatrudnieniu. Pracownicy od wielu lat informują o tym zjawisku pracodawcę, który pozostaje bezczynny, pomimo wielu składanych obietnic. Żądana kwota stanowi różnicę pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym przez powoda w kwocie 2.266,00 zł, a wynagrodzeniem oferowanym nowozatrudnionym pracownikom w kwocie 2.400,00 zł za okres 36 miesięcy od grudnia 2012 r. do listopada 2015 r., a zasadność roszczenia oparta jest o przepisy Kodeksu pracy. Roszczenie znajduje oparcie w treści 11<sup>2</sup> k.p. i art. 18<sup>3c</sup> k.p.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 24 października 2016 r. orzeczono zgodnie z żądaniem pozwu.

W sprzeciwach od powyższych nakazów zapłaty, pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództw i zwrot od każdego z powodów kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniach sprzeciwów przedstawiono okres zatrudnienia i historię dotychczasowego wynagradzania powodów, kwestionując ich żądania co do zasady jak i wysokości. Zasada równego traktowania w zatrudnieniu z art. 18<sup>(3c)</sup> § 1 k.p. nie oznacza bezwzględnej, absolutnej równości płac, a pracodawca może różnicować wynagrodzenie, oczywiście kierując się kryteriami obiektywnymi, które nie mogą dyskryminować pracownika. Przepis ten zawarty jest w rozdziale IIa – Równe traktowanie w zatrudnieniu, którego przepisy regulują kwestie związane z dyskryminacją pracownika. Z naruszeniem zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia mamy do czynienia tylko, kiedy różnicowanie wynagrodzeń przez pracodawcę następowałoby w sposób dyskryminujący pracownika, tj. w oparciu o przesłankę określoną w art. 18<sup>(3a)</sup> § 1 k.p. Powodowie nie wskazali żadnej przesłanki dyskryminującej, a jedynie fakt, że nowozatrudnieni lub zatrudnieni w innych oddziałach otrzymują wyższe od nich wynagrodzenie. Powinni natomiast przynajmniej uprawdopodobnić jakąkolwiek przesłankę dyskryminacji. Żądanie odszkodowania można rozpatrywać wyłącznie w kontekście ewentualnej dyskryminacji, albowiem przepisy Kodeksu pracy dotyczące dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadku nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną dyskryminującą. Pozwana przedstawiła rys historyczny przedsiębiorstwa, w szczególności w zakresie istnienia samodzielnej polityki płacowej w poszczególnych jej zakładach (oddziałach). Zaszczości te stanowią obiektywną przesłankę zróżnicowania wysokości wynagrodzeń pracowników. Pozwana zwróciła uwagę na fakt, iż wynagrodzenie powodów przez cały okres zatrudnienia ulegało zwiększeniu i przedstawiła kolejne regulacje płacowe obowiązujące w Spółce i porozumienia zawierane z organizacjami związkowymi w sprawie płac. Nie można zarzucić jej naruszenia zasad równego traktowania, a podpisanie najnowszego układu zbiorowego i dalsze działania zmierzające do podwyższenia wynagrodzeń w P. jednoznacznie wskazują, że cały czas zmierza do ujednocnienia płac zatrudnionych pracowników. Ponadto praca na stanowisku kierowcy prowadzącego samochody powyżej 3,5 tony, pomimo tej samej nazwy

stanowiska i nawet takiego samego zakresu czynności, różni się ilościowo i jakościowo pomiędzy pracownikami. Nie można więc przyjąć, że pracownicy tacy wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Ich praca różni się bowiem rodzajem usług, trudnością zadań, długością kursów, zakresem obowiązków co do załadunku i rozładunku, czy działań spedytorskich. Od połowy 2014 r. istnieje w Regionie (...) B. konieczność zatrudniania kierowców za wynagrodzeniem w wysokości 2.400,00 zł miesięcznie, spowodowana wyłącznie obiektywnymi przesłankami niezależnymi od pozwanej, tj. wymaganiami rynku pracy, który nie daje możliwości zatrudnienia kierowców kategorii C i C + E za kwoty niższe. Zróżnicowanie wynagrodzeń w poszczególnych Regionach (...) jest wynikiem odmiennych warunków na lokalnych rynkach pracy. W różnych miejscowościach różna jest siła nabywcza pieniądza, wysokość kosztów utrzymania i stawek rynkowych. Wynagrodzenie jest zaś ściśle związane z miejscem wykonywania pracy i właśnie lokalnymi warunkami życia.

Zarządzeniami z dnia 20 stycznia 2017 r. na zasadzie art. 219 k.p.c. powyższe sprawy zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia i były prowadzone pod sygnaturą akt VII P 738/16.

Pozwana Spółka w piśmie z dnia 17 sierpnia 2016 r. (k. 125-129) podniosła, iż G. D., K. K. i M. G. (1) posiadają prawo jazdy kategorii C + E, natomiast J. G. wyłącznie kategorii C, stąd jego wynagrodzenie nie może być porównywane do wynagrodzenia otrzymywanego przez kierowców posiadających wyższe kwalifikacje. Zasadą jest u pozwanej, że wyższe wynagrodzenie otrzymują bowiem pracownicy z wyższymi kwalifikacjami. Wskazano, że wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.400,00 zł przyznawano w jednostce pozwanej Spółki, w której pracę świadczą powodowie, począwszy od czerwca 2014 r. dla pracowników posiadających prawo jazdy kategorii C + E oraz w wysokości 2.100,00 zł od lipca 2014 r. dla pracowników posiadających prawo jazdy kategorii C, co spowodowane było wyłącznie obiektywną przesłanką – wymaganiami rynku i oczekiwaniami finansowymi kandydatów do pracy. Wynagrodzenie w kwocie 2.400,00 zł miesięcznie otrzymali w czerwcu 2014 r. M. R. i R. Z.. Zgodnie z ZUZP Spółki, oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownicy otrzymują także dodatek za staż pracy, premie, dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W okresie od grudnia 2012 r. do maja 2014 r. najwyżej wynagradzanym kierowcą był M. K., a od czerwca 2014 r. do listopada 2015 r. M. R.. Fakt, że pracownicy ci byli zatrudnieni na tym samym stanowisku co powodowie, nie świadczy, że wykonywali pracę jednakową lub o jednakowej wartości. Ich praca różniła się jakościowo i ilościowo, inne były zadania i trudność konkretnych kursów, ocena przez przełożonego co do zaangażowania, postawy, doświadczenia. J. G. natomiast otrzymywał wynagrodzenie najwyższe wśród pracowników z prawem jazdy kategorii C.

W toku rozprawy w dniu 7 marca 2017 r. (k. 170) pełnomocnik powodów oświadczył, iż ich roszczenia wywodzone są z zasady nierównego traktowania w zatrudnieniu i nie mają związku z dyskryminacją, przyznając także, że J. G. posiada prawo jazdy wyłącznie kategorii C.

W piśmie z dnia 28 kwietnia 2017 r. (k. 223-225) pozwana podniosła, iż jeśli chodzi o różnice w wynagrodzeniu J. G. w odniesieniu do innych kierowców pojazdów powyżej 3,5 tony, z wyłączeniem zatrudnionych od czerwca 2014 r. z kategorią prawa jazdy C + E, to najwyżej wynagradzanym kierowcą w okresie od grudnia 2012 r. do lipca 2014 r. był M. K., a w okresie od sierpnia 2014 r. do listopada 2015 r. P. C.. Mieli oni prawo jazdy kategorii C + E, stąd J. G. nie może być do nich porównywany, gdyż miał prawo jazdy wyłącznie kategorii C.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

G. D. został zatrudniony u poprzednika prawnego pozwanej Spółki (...) w B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, od dnia 1 grudnia 1989 r. na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Przy zawarciu pierwszej umowy o pracę wynagrodzenie zasadnicze powoda ustalono na kwotę 380,00 zł za godzinę. Następnie wynagrodzenie to było podwyższane: od dnia 1 lutego 1990 r. do kwoty 1.500,00 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 1990 r. do kwoty 1.800,00 zł za godzinę, od dnia 1 lutego 1991 r. do kwoty 5.200,00 zł za godzinę, od dnia 1 czerwca 1991 r. do kwoty 6.500,00 zł za godzinę, od dnia 10 sierpnia 1992 r. (już w (...) P.) do kwoty 10.400,00 zł za godzinę, od dnia 1 października 1992 r. do kwoty 11.500,00 zł za godzinę, od dnia 1 stycznia 1993 r. do kwoty 13.000,00 zł za godzinę, od dnia 1 marca 1993 r. do kwoty 14.500,00 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 1994 r. do kwoty

20.500,00 zł za godzinę (po denominacji, od dnia 1 stycznia 1995 r. 2,05 zł za godzinę), od dnia 1 lutego 1995 r. do kwoty 2,45 zł za godzinę, od dnia 1 lipca 1995 r. do kwoty 2,60 zł za godzinę, od dnia 1 lutego 1996 r. do kwoty 3,40 zł za godzinę, od dnia 1 lutego 1997 r. do kwoty 3,95 zł za godzinę, od dnia 1 lutego 1998 r. do kwoty 4,70 zł za godzinę, od dnia 1 stycznia 1999 r. do kwoty 4,90 zł za godzinę, a następnie (w związku z wprowadzeniem obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne) do kwoty 6,03 zł za godzinę, od dnia 1 marca 1999 r. do kwoty 6,80 zł za godzinę, od dnia 1 lutego 2000 r. do kwoty 7,20 zł za godzinę, od dnia 1 stycznia 2001 r. do kwoty 7,90 zł za godzinę, od dnia 1 października 2002 r. do kwoty 8,25 zł za godzinę, od dnia 1 stycznia 2004 r. do kwoty 8,28 zł za godzinę, od dnia 1 maja 2005 r. do kwoty 8,82 zł za godzinę, od dnia 1 grudnia 2005 r. do kwoty 8,94 zł za godzinę, od dnia 1 listopada 2006 r. do kwoty 9,24 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 2007 r. do kwoty 9,55 zł za godzinę, od dnia 1 października 2007 r. do kwoty 9,88 zł za godzinę, od dnia 1 stycznia 2008 r. do kwoty 10,38 zł za godzinę, od dnia 1 sierpnia 2008 r. do kwoty 11,95 zł za godzinę. Podwyżki od 1995 r. wynikały z art. 9 i 10 Zakładowego Układu Zbiorowego pracy dla pracowników (...)P.” z dnia 14 marca 1995 r. i dotyczyły wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, spełniających kryteria wskazane w Układzie, niezależnie od tego, jak kształtowało się ich dotychczasowe wynagrodzenie.

Od dnia 1 maja 2005 r. G. D. świadczył pracę w (...) P. Oddziale Regionalnym w B. – Centrum Usług (...) (jako kierowca samochodów powyżej 3,5 tony), od dnia 1 września 2005 r. w Centrum – (...) w B., od dnia 13 października 2006 r. w Centrum Logistyki Oddziale (...) w B., od dnia 12 listopada 2007 r. w Centrum Logistyki Oddziale (...) Oddziale Terenowym w B. – L..

W związku z zawarciem przez pracodawcę w dniu 13 września 2010 r. nowego ZUZP, strony w dniu 13 grudnia 2010 r. podpisały porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę. Zmianie uległa nazwa stanowiska pracy powoda na kierowca prowadzący stale samochody o masie powyżej 3,5 tony, zaś jego wynagrodzenie ustalono na kwotę 2.090,00 zł miesięcznie (10 stawka zaszeregowania). Od dnia 1 kwietnia 2011 r. jako jednostkę organizacyjną świadczenia pracy powoda wskazano Centrum Logistyki Oddział (...) w B. Oddział Terenowy w B., a jego wynagrodzenie podniesiono do kwoty 2.111,00 zł miesięcznie, a od dnia 1 lipca 2011 r. do kwoty 2.151,00 zł miesięcznie. Od dnia 1 listopada 2011 r. miejscem pracy powoda była jednostka określona, jako Dyspozytornia B. / Centrum Logistyki Oddział (...) w B.. 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 2.215,53 zł miesięcznie. Od dnia 1 marca 2013 r. został on przyporządkowany organizacyjnie do Pionu Operacji Logistycznych. W związku z wejściem w życie kolejnego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników P. z dnia 18 marca 2015 r., strony zawarły porozumienie z dnia 12 sierpnia 2015 r. w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, ustalając: dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze według IV kategorii zaszeregowania w wysokości 2.215,53 zł miesięcznie, dodatek konwojencki w wysokości 0,80 zł za godzinę; dodatek za staż pracy; inne składniki wynagrodzenia i świadczenia na zasadach wynikających z ZUZP; premia na zasadach określonych w Regulaminie premiowania, rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony. Widelki wynagrodzenia dla IV grupy zaszeregowania w nowym ZUZP wynoszą od 1.650,00 zł do 4.125,00 zł.

(okoliczności bezsporne, ponadto dokumentacja pracownicza w cz##ci B akt osobowych powoda; porozumienie z dnia 13 grudnia 2012 r. – k. 74; (...) z dnia 18 marca 2015 r. – k. 58-73)

J. G. został zatrudniony u poprzednika prawnego pozwanej Spółki Przedsiębiorstwie (...) w B. na podstawie umowy o naukę zawodu od dnia 1 września 1972 r. w charakterze ucznia w zawodzie mechanik samochodowy, z wynagrodzeniem 150,00 zł miesięcznie, podwyższonym od dnia 1 września 1973 r. do kwoty 320,00 zł miesięcznie. Dnia 1 września 1975 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku mechanika napraw pojazdów samochodowych, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem akordowym. Od dnia 1 września 1976 r., na swą prośbę, J. G. został przeniesiony na stanowisko kierowcy, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 6,50 zł za godzinę, według II grupy zaszeregowania. Po odbyciu przez powoda służby wojskowej, strony zawarły w dniu 8 listopada 1979 r. kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierowca, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 9,80 zł za godzinę w III grupie zaszeregowania. Następnie wynagrodzenie to było

podwyższane: od dnia 1 stycznia 1980 r. do kwoty 10,80 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 1980 r. do kwoty 11,60 zł za godzinę, od dnia 1 maja 1981 r. do kwoty 19,20 zł za godzinę (V grupa zaszerogowania), od dnia 1 lipca 1982 r. do kwoty 24,00 zł za godzinę, od dnia 1 stycznia 1983 r. do kwoty 26,00 zł za godzinę, od dnia 1 sierpnia 1983 r. do kwoty 28,00 zł za godzinę (VI grupa zaszerogowania), od dnia 1 stycznia 1984 r. do kwoty 30,00 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 1985 r. do kwoty 32,00 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 1986 r. do kwoty 35,00 zł za godzinę, od dnia 1 listopada 1986 r. do kwoty 48,00 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 1987 r. do kwoty 51,00 zł za godzinę, od dnia 1 lipca 1987 r. do kwoty 53,00 zł za godzinę, od dnia 1 października 1987 r. do kwoty 65,00 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 1988 r. do kwoty 71,00 zł za godzinę (V grupa zaszerogowania), od dnia 1 maja 1988 r. do kwoty 105,00 zł za godzinę, od dnia 1 sierpnia 1988 r. do kwoty 128,00 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 1989 r. do kwoty 205,00 zł za godzinę (VI grupa zaszerogowania), od dnia 1 sierpnia 1989 r. do kwoty 460,00 zł za godzinę, od dnia 1 lutego 1990 r. do kwoty 1.700,00 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 1990 r. do kwoty 2.000,00 zł za godzinę, od dnia 1 lipca 1990 r. do kwoty 3.150,00 zł za godzinę, od dnia 1 lutego 1991 r. do kwoty 5.400,00 zł za godzinę, od dnia 1 czerwca 1991 r. do kwoty 6.600,00 zł za godzinę, od dnia 1 sierpnia 1992 r. (już w (...) P.) do kwoty 10.400,00 zł za godzinę, od dnia 1 października 1992 r. do kwoty 11.500,00 zł za godzinę, od dnia 1 stycznia 1993 r. do kwoty 13.000,00 zł za godzinę, od dnia 1 marca 1993 r. do kwoty 14.500,00 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 1994 r. do kwoty 20.500,00 zł za godzinę (po denominacji, od dnia 1 stycznia 1995 r. 2,05 zł za godzinę), od dnia 1 lutego 1995 r. do kwoty 2,55 zł za godzinę, od dnia 1 lutego 1996 r. do kwoty 3,28 zł za godzinę, od dnia 1 lutego 1997 r. do kwoty 3,80 zł za godzinę, od dnia 1 lutego 1998 r. do kwoty 4,60 zł za godzinę, od dnia 1 stycznia 1999 r. do kwoty 4,80 zł za godzinę (w 9 kategorii wynagrodzenia), a następnie (w związku z wprowadzeniem obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne) do kwoty 5,90 zł za godzinę, od dnia 1 marca 1999 r. do kwoty 6,60 zł za godzinę, od dnia 1 lutego 2000 r. do kwoty 7,10 zł za godzinę, od dnia 1 stycznia 2001 r. do kwoty 7,90 zł za godzinę, od dnia 1 października 2002 r. do kwoty 8,20 zł za godzinę, od dnia 1 stycznia 2004 r. do kwoty 8,23 zł za godzinę, od dnia 1 maja 2005 r. do kwoty 8,77 zł za godzinę, od dnia 1 grudnia 2005 r. do kwoty 8,99 zł za godzinę, od dnia 1 listopada 2006 r. do kwoty 9,20 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 2007 r. do kwoty 9,50 zł za godzinę, od dnia 1 października 2007 r. do kwoty 9,83 zł za godzinę, od dnia 1 stycznia 2008 r. do kwoty 10,38 zł za godzinę, od dnia 1 sierpnia 2008 r. do kwoty 11,93 zł za godzinę. Podwyżki te wynikały z art. 9 i 10 Zakładowego Układu Zbiorowego pracy dla pracowników (...)P.” z dnia 14 marca 1995 r. i dotyczyły wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, spełniających kryteria wskazane w Układzie, niezależnie od tego, jak kształtowało się ich dotychczasowe wynagrodzenie.

Od dnia 1 lipca 1987 r. J. G. stał się pracownikiem (...) Okręgowych Zakładów (...) w B., od dnia 31 marca 2005 r. świadczył pracę w (...) P. Zakładzie (...) w B. (jako kierowca samochodów powyżej 3,5 tony), od dnia 1 maja 2005 r. w Oddziale Regionalnym w B. – Centrum Usług (...), od dnia 1 września 2005 r. w Centrum – (...) Oddziale Regionalnym w B., od dnia 13 października 2006 r. w Centrum Logistyki Oddziale (...) w B., od dnia 1 lipca 2008 r. w Centrum Logistyki Oddziale (...) Oddziale Terenowym w B. – L..

W związku z zawarciem przez pracodawcę w dniu 13 września 2010 r. nowego ZUZP, strony w dniu 13 grudnia 2010 r. podpisały porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę. Zmianie uległa nazwa stanowiska pracy powoda na kierowca prowadzący stale samochody o masie powyżej 3,5 tony, zaś jego wynagrodzenie ustalono na kwotę 2.149,00 zł miesięcznie (9 stawka zaszerogowania). Od dnia 1 maja 2011 r. jako jednostkę organizacyjną świadczenia pracy powoda wskazano Centrum Logistyki Oddział (...) w B. Oddział Terenowy w B., a jego wynagrodzenie podniesiono od dnia 1 lipca 2011 r. do kwoty 2.210,00 zł miesięcznie. Od dnia 1 listopada 2011 r. miejscem pracy powoda była jednostka określona, jako Dyspozytornia B. / Centrum Logistyki Oddział (...) w B.. 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 właśnie na kwotę 2.276,30 zł miesięcznie. Od dnia 1 marca 2013 r. został on przyporządkowany organizacyjnie do Pionu Operacji Logistycznych. W związku z wejściem w życie kolejnego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników P. z dnia 18 marca 2015 r., strony zawarły porozumienie z dnia 17 sierpnia 2015 r. w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, ustalając: dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze według IV kategorii zaszerogowania w wysokości 2.276,30 zł miesięcznie, dodatek konwojencki w wysokości 0,80 zł za godzinę; dodatek za staż pracy; inne składniki wynagrodzenia i

świadczenia na zasadach wynikających z ZUZP; premia na zasadach określonych w Regulaminie premiowania, rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony. Widelki wynagrodzenia dla IV grupy zaszerogowania w nowym ZUZP wynoszą od 1.650,00 zł do 4.125,00 zł.

(okoliczności bezsporne, ponadto dokumentacja pracownicza w cz##ci B akt osobowych powoda; porozumienie z dnia 13 grudnia 2012 r. – k. 74; (...) z dnia 18 marca 2015 r. – k. 58-73)

M. G. (1) został zatrudniony u poprzednika prawnego pozwanej Spółki Przedsiębiorstwie (...) w B. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, od dnia 28 października 1983 r. na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 26,00 zł za godzinę. Dnia 11 listopada 1983 r. strony zawarły natomiast umowę na czas nieokreślony, na dotychczasowych warunkach.

Następnie wynagrodzenie powoda było podwyższane: od dnia 1 stycznia 1984 r. do kwoty 27,00 zł za godzinę (V grupa zaszerogowania), od dnia 1 kwietnia 1985 r. do kwoty 30,50 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 1986 r. do kwoty 33,50 zł za godzinę, od dnia 1 listopada 1986 r. do kwoty 48,00 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 1987 r. do kwoty 51,00 zł za godzinę, od dnia 1 lipca 1987 r. do kwoty 53,00 zł za godzinę, od dnia 1 października 1987 r. do kwoty 63,00 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 1988 r. do kwoty 69,00 zł za godzinę, od dnia 1 maja 1988 r. do kwoty 105,00 zł za godzinę, od dnia 1 sierpnia 1988 r. do kwoty 128,00 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 1989 r. do kwoty 205,00 zł za godzinę (VI grupa zaszerogowania), od dnia 1 sierpnia 1989 r. do kwoty 460,00 zł za godzinę, od dnia 1 lutego 1990 r. do kwoty 1.700,00 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 1990 r. do kwoty 2.000,00 zł za godzinę, od dnia 1 lipca 1990 r. do kwoty 3.150,00 zł za godzinę, od dnia 1 lutego 1991 r. do kwoty 5.400,00 zł za godzinę, od dnia 1 czerwca 1991 r. do kwoty 6.600,00 zł za godzinę, od dnia 1 sierpnia 1992 r. (już w (...) P.) do kwoty 10.600,00 zł za godzinę, od dnia 1 października 1992 r. do kwoty 11.500,00 zł za godzinę, od dnia 1 stycznia 1993 r. do kwoty 13.500,00 zł za godzinę, od dnia 1 marca 1993 r. do kwoty 15.000,00 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 1994 r. do kwoty 20.000,00 zł za godzinę (po denominacji, od dnia 1 stycznia 1995 r. 2,00 zł za godzinę), od dnia 1 lutego 1995 r. do kwoty 2,40 zł za godzinę, od dnia 1 lipca 1995 r. do kwoty 2,53 zł za godzinę, od dnia 1 lutego 1996 r. do kwoty 3,33 zł za godzinę, od dnia 1 lutego 1997 r. do kwoty 3,90 zł za godzinę, od dnia 1 lutego 1998 r. do kwoty 4,60 zł za godzinę, od dnia 1 stycznia 1999 r. do kwoty 4,80 zł za godzinę (w 10 kategorii wynagrodzenia), a następnie (w związku z wprowadzeniem obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne) do kwoty 5,90 zł za godzinę, od dnia 1 marca 1999 r. do kwoty 6,60 zł za godzinę, od dnia 1 lutego 2000 r. do kwoty 7,10 zł za godzinę, od dnia 1 stycznia 2001 r. do kwoty 7,90 zł za godzinę, od dnia 1 października 2002 r. do kwoty 8,20 zł za godzinę, od dnia 1 stycznia 2004 r. do kwoty 8,23 zł za godzinę, od dnia 1 maja 2005 r. do kwoty 8,77 zł za godzinę, od dnia 1 grudnia 2005 r. do kwoty 8,89 zł za godzinę, od dnia 1 listopada 2006 r. do kwoty 9,30 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 2007 r. do kwoty 9,70 zł za godzinę, od dnia 1 października 2007 r. do kwoty 10,03 zł za godzinę, od dnia 1 stycznia 2008 r. do kwoty 10,53 zł za godzinę, od dnia 1 sierpnia 2008 r. do kwoty 12,05 zł za godzinę. Podwyżki te wynikały z art. 9 i 10 Zakładowego Układu Zbiorowego pracy dla pracowników (...)P.” z dnia 14 marca 1995 r. i dotyczyły wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, spełniających kryteria wskazane w Układzie, niezależnie od tego, jak kształtowało się ich dotychczasowe wynagrodzenie.

Od dnia 1 lipca 1987 r. M. G. (1) stał się pracownikiem (...) Okręgowych Zakładów (...) w B., od dnia 31 marca 2005 r. świadczył pracę w (...) P. Zakładzie (...) w B. (jako kierowca samochodów powyżej 3,5 tony), od dnia 1 maja 2005 r. w Oddziale Regionalnym w B. – Centrum Usług (...), od dnia 1 września 2005 r. w Centrum – (...) Oddziale Regionalnym w B., od dnia 13 października 2006 r. w Centrum Logistyki Oddziale (...) w B., od dnia 12 listopada 2007 r. w Centrum Logistyki Oddziale (...) Oddziale Terenowym w B. – L..

W związku z zawarciem przez pracodawcę w dniu 13 września 2010 r. nowego ZUZP, strony w dniu 13 grudnia 2010 r. podpisały porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę. Zmianie uległa nazwa stanowiska pracy powoda na kierowca prowadzący stale samochody o masie powyżej 3,5 tony, zaś jego wynagrodzenie ustalono na kwotę 2.107,00 zł miesięcznie (10 stawka zaszerogowania). Od dnia 1 kwietnia 2011 r. jako jednostkę organizacyjną świadczenia pracy powoda wskazano Centrum Logistyki Oddział (...) w B. Oddział Terenowy w B., a jego wynagrodzenie podniesiono do kwoty 2.122,00 zł miesięcznie, od dnia 1 lipca 2011 r. do kwoty 2.162,00 zł miesięcznie. Od dnia 1 listopada 2011 r. miejscem pracy powoda była jednostka określona, jako Dyspozytornia B. / Centrum

Logistyki Oddział (...) w B.. 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 właśnie na kwotę 2.226,86 zł miesięcznie. Od dnia 1 marca 2013 r. został on przyporządkowany organizacyjnie do Pionu Operacji Logistycznych. W związku z wejściem w życie kolejnego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników P. z dnia 18 marca 2015 r., strony zawarły porozumienie z dnia 31 sierpnia 2015 r. w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, ustalając: dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze według IV kategorii zaszeregowania w wysokości 2.226,86 zł miesięcznie, dodatek konwojencki w wysokości 0,80 zł za godzinę; dodatek za staż pracy; inne składniki wynagrodzenia i świadczenia na zasadach wynikających z ZUZP; premia na zasadach określonych w Regulaminie premiowania, rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony. Widełki wynagrodzenia dla IV grupy zaszeregowania w nowym ZUZP wynoszą od 1.650,00 zł do 4.125,00 zł.

(okoliczności bezsporne, ponadto dokumentacja pracownicza w cz##ci B akt osobowych powoda; porozumienie z dnia 13 grudnia 2012 r. – k. 74; (...) z dnia 18 marca 2015 r. – k. 58-73)

K. K. był początkowo zatrudniony w pozwanej Spółce w okresie od 1 marca 2010 r. do 30 lipca 2011 r., kiedy to rozwiązano umowę o pracę za porozumieniem stron. Ponownie został zatrudniony w P. S.A. w W. od dnia 17 sierpnia 2011 r. na stanowisku kierowcy kursów międzywęzłowych, zwózkowo-rozwózkowych, obsługujący urzędy i punkty pocztowe, stale prowadzący samochody o masie powyżej 3,5 tony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce pracy wskazano w umowie Centrum Logistyki Oddział (...) Oddział Terenowy w B.. Początkowo był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony. Wynagrodzenie powoda składało się wówczas z wynagrodzenia zasadniczego (1.861,00 zł – 7 kategoria zaszeregowania), dodatku za staż pracy (przysługującego w wysokości 3% podstawy dopiero po 3 latach pracy, z corocznym wzrostem do 20%), innych składników i świadczeń związanych z pracą za zasadach określonych w ZUZP oraz premii określonej w Regulaminie premiowania. Od dnia 1 listopada 2011 r. miejscem pracy powoda była jednostka określona, jako Dyspozytornia B. / Centrum Logistyki Oddział (...) w B.. W dniu 1 sierpnia 2012 r. wynagrodzenie zasadnicze K. K. podniesiono do kwoty 2.2000,00 zł miesięcznie (10 kategoria zaszeregowania). 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 właśnie na kwotę 2.266,00 zł miesięcznie. Od dnia 1 marca 2013 r. został on przyporządkowany organizacyjnie do Pionu Operacji Logistycznych. W dniu 30 lipca 2013 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony na dotychczasowych warunkach płacowych, ze wskazaniem jednostki organizacyjnej – Pion Operacji Logistycznych Region (...) w B.. Od dnia 17 sierpnia 2013 r. powód został skierowany do pracy w Dyspozytorni B.. W związku z wejściem w życie kolejnego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników P. z dnia 18 marca 2015 r., strony zawarły porozumienie z dnia 18 sierpnia 2015 r. w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, ustalając: dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze według IV kategorii zaszeregowania w wysokości 2.266,00 zł miesięcznie, dodatek konwojencki w wysokości 0,80 zł za godzinę; dodatek za staż pracy; inne składniki wynagrodzenia i świadczenia na zasadach wynikających z ZUZP; premia na zasadach określonych w Regulaminie premiowania, rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony. Widełki wynagrodzenia dla IV grupy zaszeregowania w nowym ZUZP wynoszą od 1.650,00 zł do 4.125,00 zł.

(okoliczności bezsporne, ponadto dokumentacja pracownicza w cz##ci B i C akt osobowych powoda; porozumienie z dnia 13 grudnia 2012 r. – k. 74; (...) z dnia 13 września 2010 r. – k. 41-57; (...) z dnia 18 marca 2015 r. – k. 58-73)

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.



Z dniem 31 marca 2005 r., na mocy przekształceń podmiotowych P., zgodnie z art. 23<sup>(1)</sup> k.p. pracodawcą pracowników wszystkich Oddziałów stało się P., zaś jednostki, w których powodowie byli wówczas zatrudnieni u poprzedników prawnych pozwanej spółki, stały się jednostkami terenowymi tegoż pracodawcy. Bezpośrednio po przekształceniu, nowy ogólnopolski pracodawca nie podjął czynności w celu wyrównania różnic w wysokości wynagrodzeń pracowników poszczególnych jednostek terenowych.

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 wszystkich dotychczasowych pracowników.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: informacje o zmianie pracodawcy – akta osobowe powodów)

W dniu 13 września 2010 r. w pozwanej Spółce, po konsultacjach z działającymi w jej strukturach związkami zawodowymi, przyjęto i wprowadzono w życie nowy 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 (niezależnie od rodzajów posiadanych kategorii prawa jazdy i obsługiwanych kursów: międzywęzłowych, zwózkowo-rozwózkowych, obsługujących urzędy i punkty pocztowe oraz bankowozy) – przysługiwała kategoria wynagrodzenia zasadniczego od 5 do 10. Stawka wynagrodzenia miesięcznego w 5 kategorii zaszeregowania wynosiła od 900,00 zł do 2.400,00 zł, a w 10 kategorii od 1.000,00 zł do 3.500,00 zł. Zgodnie z art. 12 ust. 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 ust. 2 i 3 ZUZP pracownik może być przeszerogowany w ramach wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska. Decyzję o przeszerogowaniu 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 przeszerogowania 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.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 13 września 2010 r. obejmował załącznik nr 3 – Tabelę stanowisk, zaszeregowania oraz wymagań kwalifikacyjnych pracowników p.. Zawierała ona podział zatrudnionych w pozwanej kierowców co do zasady jedynie na dwie kategorie: prowadzących stale samochody o masie powyżej 3,5 tony (pkt 41 załącznika) i o masie poniżej 3,5 tony (pkt 47 załącznika). Wszystkim kierowcom prowadzącym stale samochody o masie powyżej 3,5 tony przysługiwała kategoria wynagrodzenia zasadniczego od 5 do 10, a prowadzącym samochody poniżej tej masy – kategoria od 5 do 8.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: ZUZP z dnia 13 września 2010 r. – k. 41-57)

Pozwana Spółka w latach 2012-2015 zatrudniała, oprócz powodów, szereg innych pracowników na stanowiskach kierowców stale prowadzących samochody ciężarowe o masie powyżej 3,5 tony, zarówno w Dyspozytorni B., w której pracę świadczyli powodowie, 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., którą kieruje Kierownik (...) Terenowego w B. K. L., 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. Nawet, jeśli w dokumenty pracownicze wpisywano rozróżnienie

dotyczące charakteru kursów, to nie miało to przełożenia na rzeczywiste obowiązki kierowców, które zasadniczo się od siebie nie różnią.

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 zdania; powierzone do przewozu mienie. U pozwanej funkcjonują różnego rodzaju kursy obsługiwane przez kierowców tzw.: międzywęzłowe (pomiędzy różnym węzłami ekspedycyjno-rozdzielczymi, przy czym do pewnego momentu takimi kursami były także kursy np. do T. do 2010 r. i W. aż do października 2014 r.), 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 pojazdów powyżej 3,5 tony wykonywali obowiązki w zakresie zgodnym z obowiązującymi ich, identycznymi, zakresami czynności. Różnice w ich obowiązkach wynikają czasami z dokumentacji pracowniczej, co jednakże nie ma odbicia w rzeczywistych warunkach wykonywania pracy. Kierowcy pojazdów powyżej 3,5 tony są przydzielani do wykonywania poszczególnych kursów przez przełożonych, w zależności od bieżących potrzeb i sytuacji kadrowej. Część z nich jeździ na w miarę stałych trasach, jednakże w razie potrzeb są przydzielani także na kursy innych rodzajów, czy do innych miejscowości. Część natomiast otrzymuje polecenia dotyczące konkretnych kursów w grafikach wyznaczanych na bieżąco. W praktyce nie ma jakichkolwiek sztywnych podziałów i kierowcy wykonują wszelkie obowiązki pojawiające się w jednostce, choć oczywiście z różnym natężeniem co do poszczególnych rodzajów kursów. Na wszystkich trasach międzywęzłowych K. L. (niezależnie od tego, jakimi rodzajami pojazdów kursy są wykonywane) wprowadził zasadę stopniowego zaznajamiania z nimi kierowców pojazdów powyżej 3,5 tony.

Powodowie byli zawsze wysoko oceniani przez bezpośredniego przełożonego, bardzo dobrze wykonywali swe obowiązki i nigdy nie było do nich jakichkolwiek zarzutów. Różnice w wynagradzaniu poszczególnych pracowników wynikają z momentu, w którym zostali oni zatrudnieni w pozwanej spółce, bądź u jej poprzedników prawnych. K. L. wielokrotnie próbował samodzielnie prowadzić politykę wynagrodzeń, mającą na celu zmniejszanie dysproporcji pomiędzy kierowcami, wykonującymi przecież te same obowiązki. O takiej konieczności informował też swoich przełożonych, co jednak nie przynosiło efektu (otrzymywał on od swych przełożonych informacje o braku odpowiednich środków na ten cel), a w związku z coraz większymi problemami w zatrudnieniu kierowców za proponowane stawki, spółka ostatecznie musiała kwoty wynagrodzenia nowych pracowników podwyższać, w związku z czym już przy rozpoczęciu pracy otrzymywali oni wynagrodzenie zasadnicze w stawkach dużo wyższych, niż pracownicy z większym stażem, mimo że początkowo musieli się oni do tej specyficznej pracy przyuczać przez okres trwający nawet do pół roku, poznając zarówno trasy, po których mieli się poruszać, punkty, do których dowozili przesyłki, jak i procedury obowiązujące w zakresie przewozu w P. S.A.

G. D. posiada prawo jazdy C + E. W spornym okresie czasu wykonywał różnorakie obowiązki pracownicze, kierując różnymi rodzajami pojazdów (zarówno ciągnikami siodłowymi z naczepami, jak i samochodami ciężarowymi o ładowności aż do 16 ton – tzw. „solówkami”). Najczęściej wykonywał kursy na trasie B.-S., a następnie B.-K., jednakże w razie potrzeby wykonywał wszelkie polecenia przełożonych lub dyspozytorów, wykonując również kursy wewnątrzwęzłowe, na trasach krótszych, pojazdami o mniejszej ładowności, a nawet bankowozami – rozwożąc gotówkę do bankomatów na wskazanej trasie.

M. G. (1) posiada prawo jazdy C + E. W spornym okresie czasu wykonywał różnorakie obowiązki pracownicze, kierując różnymi rodzajami pojazdów (zarówno ciągnikami siodłowymi z naczepami, jak i samochodami ciężarowymi o ładowności aż do 16 ton – tzw. „solówkami”). Najczęściej wykonywał kurs na trasie B.-W., jednakże w razie potrzeby wykonywał wszelkie polecenia przełożonych lub dyspozytorów, wykonując również kursy wewnątrzwęzłowe, na trasach krótszych, pojazdami o mniejszej ładowności, a nawet bankowozami – rozwозяc gotówkę do bankomatów na wskazanej trasie.

K. K. posiada prawo jazdy C + E. W spornym okresie czasu wykonywał różnorakie obowiązki pracownicze, kierując różnymi rodzajami pojazdów (zarówno ciągnikami siodłowymi z naczepami, jak i samochodami ciężarowymi o ładowności aż do 16 ton – tzw. „solówkami”). Nie miał wyznaczonego jakiegokolwiek stałego kursu, który obsługiwał, a musiał na bieżąco stosować się do przedstawianego mu grafiku i wykonywać polecenia przełożonych lub dyspozytorów, wykonując kursy wewnątrz- i międzywęzłowe, na trasach krótszych lub dłuższych (po terenie województwa (...), jak i np. do S., K., P., W., K.), pojazdami o różnej ładowności.

J. G. posiada prawo jazdy C. W spornym okresie czasu wykonywał różnorakie obowiązki pracownicze, kierując samochodami ciężarowymi o ładowności aż do 16 ton – tzw. „solówkami”. Najczęściej wykonywał kurs na trasie B.-W. i B.-P., a następnie do B. i Złotowa, jednakże w razie potrzeby wykonywał wszelkie polecenia przełożonych lub dyspozytorów, wykonując kursy wewnątrz- i międzywęzłowe, na trasach krótszych lub dłuższych (po terenie województwa (...), jak i np. do W.), pojazdami o różnej ładowności, w tym również kursy lokalne.

Kierowcami pojazdów o masie powyżej 3,5 tony, otrzymującymi najwyższe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w Dyspozytorni B., w której pracę świadczyli powodowie byli w okresie: od grudnia 2012 r. do maja 2014 r. M. K., a od czerwca 2014 r. do stycznia 2015 r. 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., przy czym w dużej mierze wykonywali oni w spornym okresie kursy wewnątrzwęzłowe. Pomijając kierowców nowozatrudnionych od czerwca 2014 r. z kategorią prawa jazdy C + E (w tym M. R.), najwyższe wynagrodzenie otrzymywał P. C., zatrudniony od dnia 10 kwietnia 2013 r.

M. K. otrzymywał początkowo, wynagrodzenie za pracę w stawce godzinowej. W związku z wejściem w życie ZUZP z 2010 r. z dniem 7 grudnia 2010 r. przyznano mu wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.828,00 zł, od dnia 1 marca 2011 r. w kwocie 1.844,00 zł, od dnia 1 lipca 2011 r. w kwocie 1.951,00 zł. Od dnia 1 sierpnia 2012 r. M. K. i 6 innym kierowcom przyznano wynagrodzenie w wysokości 2.300,00 zł, z uwagi na posiadanie uprawnień do kierowania ciągnikiem siodłowym z naczepą, choć nadal (także z uwagi na bardzo małą liczbę ciągników siodłowych w jednostce (...)) – początkowo były to tylko 2 pojazdy) w przeważającej mierze wykonywali oni swe obowiązki kierując „solówkami”, tak jak wszyscy powodowie. G. D., M. G. (1) i K. K., pomimo posiadania takich samych uprawnień i wykonywania pracy również na ciągnikach siodłowych z naczepami, podwyżki takiej nie otrzymali. Od dnia 1 grudnia 2012 r. M. K. przyznano wynagrodzenie w kwocie 2.369,00 zł. W związku z brakiem chętnych kierowców do podjęcia pracy w pozwanej Spółce za proponowane dotychczas kwoty wynagrodzenia, mniej więcej od połowy 2014 r. pracodawca zdecydował się proponować i przyznawać od czerwca 2014 r. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.400,00 zł i takie też od początku zatrudnienia otrzymywał M. R. oraz zatrudniony również w czerwcu 2014 r. R. Z., a następnie wszyscy nowozatrudnieni kierowcy.

P. C. został początkowo zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres 3 miesięcy od dnia 10 kwietnia 2013 r., z wynagrodzeniem zasadniczym w 7 kategorii zaszerogowania w wysokości 1.700,00 zł miesięcznie (stanowisko – kierowca kursów międzywęzłowych, zwózkowo-rozwózkowych, obsługujący urzędy pocztowe i punkty pocztowe, realizujący zadania poza eksploatacyjne, prowadzący stale samochody o masie do 3,5 tony). Następnie zawarto z nim umowę o pracę na czas określony od 10 lipca 2013 r. do 31 lipca 2014 r. z wynagrodzeniem 1.800,00 zł. Pracownik ten uzyskał prawo jazdy kategorii C oraz C + E dopiero w dniu 15 lipca 2013 r. Od dnia 1 września 2013 r. zmieniono mu stanowisko – kierowca kursów międzywęzłowych, zwózkowo-rozwózkowych, obsługujący urzędy pocztowe i punkty pocztowe, realizujący zadania poza eksploatacyjne, prowadzący stale samochody o masie powyżej 3,5 tony i

podwyższono wynagrodzenie do kwoty 2.200,00 zł. W dniu 11 lipca 2014 r. strony zawarły natomiast umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 sierpnia 2014 r., z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.400,00 zł miesięcznie.

Wynagrodzenie kierowców pojazdów powyżej 3,5 tony nie było w najmniejszym stopniu zależne od rodzaju wykonywanych kursów, czy obsługiwanych tras. Pewne reguły, jednakże w bardzo ograniczonym osobowo zakresie (wyłącznie co do nowozatrudnionych kierowców pojazdów powyżej 3,5 tony), pozwana spółka wprowadziła dopiero od czerwca 2014 r. Od tego momentu pracownikom zatrudnianym na tych stanowiskach z kategorią prawa jazdy C + E, przyznawano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.400,00 zł. Za decyzją tą nie poszło jednakże w najmniejszym stopniu wyrównanie wynagrodzeń innych pracowników, czy też dostosowywanie u wcześniej zatrudnionych pracowników ich wynagrodzeń do jakichkolwiek reguł, czy zasad, w tym nawet przy rozróżnieniu posiadanych kategorii prawa jazdy. U pracowników zatrudnionych wcześniej, bez znaczenia z jaką kategorią prawa jazdy, w dalszym ciągu występowały znaczne dysproporcje w otrzymywanych wynagrodzeniach, nie wynikające z jakichkolwiek regulacji wewnętrznych, czy nawet niepisanych zasad.

(dowód: porozumienie z dnia 13 grudnia 2012 r. – k. 74; zakresy obowiązków pracowników k. 78-86; zakres obowiązków powoda – akta osobowe powoda; zestawienie wynagrodzeń kierowców – k. 130-135, 226-229; dokumentacja pracownicza M. K. i M. R. – k. 148-166; dokumentacja pracownicza P. C. – k. 233-243; zeznania świadków: K. G. (1) – k. 171-172, L. B. – k. 172-173, W. M. – k. 174-175, K. L. – k. 175-184, S. W. – k. 179-182, K. S. – k. 182, E. J. – k. 183-185, P. A. – k. 185-188, J. S. – k. 188-189, i częściowo M. B. – k. 208-212; przesłuchanie powoda G. D. – k. 212-213; przesłuchanie powoda M. G. (1) – k. 214-215; przesłuchanie powoda K. K. – k. 215-216; przesłuchanie powoda J. G. – k. 216 – 217)

Różnica, w wynagrodzeniu powodów, pomiędzy wynagrodzeniem faktycznie przez nich otrzymywanym, a hipotetycznym, które należałoby się im przy założeniu, że w okresie od 1 grudnia 2012 r. do 30 listopada 2015 r. wysokość ich wynagrodzenia zasadniczego byłaby tożsama w każdym miesiącu pracy, z wysokością wynagrodzenia zasadniczego kierowcy pojazdów powyżej 3,5 tony zarabiającego w tym miesiącu najwięcej, z uwzględnieniem wszystkich przysługujących im dodatków, wynosiła:

- w stosunku do G. D. kwotę 9.024,86 zł;
- w stosunku do M. G. (2) kwotę 8.269,68 zł;
- w stosunku do K. K. kwotę 5.617,16 zł;
- w stosunku do J. G. kwotę 5.346,65 zł, przy czym w jego wypadku do wyliczenia tego nie brano pod uwagę pracowników zatrudnionych z kategorią prawa jazdy C + E począwszy od czerwca 2014 r.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: wyliczenia pozwanej – k. 136-144, 232)

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 zasadniczego znaczenia dla wynagrodzeń dotyczących spornego okresu. Określono w nim m.in. składniki wynagrodzenia (np. art. 7, 25, 26) i zasady jego ustalenia (art. 13). ZUZP zawierał załącznik nr 4 – Tabelę zaszeregowania grup stanowisk w P.. Zawierała ona podział zatrudnionych w pozwanej kierowców wyłącznie na dwie kategorie (F1 i F2), niezależnie od rodzajów posiadanych kategorii prawa jazdy i obsługiwanych kursów: prowadzących stale samochody o masie powyżej 3,5 tony (kategoria IV) i o masie poniżej 3,5 tony (kategoria II). Wszystkim kierowcom prowadzącym stale samochody o masie powyżej 3,5 tony przysługiwała IV kategoria wynagrodzenia zasadniczego ze stawką wynagrodzenia miesięcznego od 1.650,00 zł do 4.125,00 zł.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: ZUZP z dnia 15 maja 2015 r. k. 58-73; zeznania świadków: S. W. – k. 179-182, K. S. – k. 182, E. J. – k. 183-185, P. A. – k. 185-188, J. S. – k. 188-189)

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. Rynek transportowy wykazywał wówczas duże zapotrzebowanie na kierowców pojazdów o masie powyżej 3,5 tony, a oferowane kierowcom przez firmy transportowe wynagrodzenia były dużo wyższe, niż te proponowane kandydatom przez pozwaną (1.800,00 zł – 1.990,00 zł brutto). 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, posiadającym uprawnienia do prowadzenia pojazdów kategorii C + E, wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2.400,00 zł. Już w czerwcu zatrudniono dwóch kierowców z takim właśnie wynagrodzeniem zasadniczym, a w kolejnych miesiącach stało się to standardem. Jednocześnie dotychczas zatrudnionym w Spółce kierowcom nie podwyższono wynagrodzeń do tego poziomu.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: zeznania świadków: S. W. – k. 179-182, K. S. – k. 182, E. J. – k. 183-185, P. A. – k. 185-188, J. S. – k. 188-189)

Pismem z dnia 9 listopada 2015 r. powodowie wezwali pracodawcę do zapłaty należności z tytułu nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia za pracę w stosunku do innych pracowników. Pismo to zostało odebrane w dniu 19 listopada 2015 r. Z kolei wnioskiem z dnia 10 grudnia 2015 r. wszyscy powodowie zawezwali pozwaną Spółkę do próby ugodowej w zakresie odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu w sprawie tutejszego Sądu o sygnaturze akt VII Po 85/15. Do zawarcia ugody jednak nie doszło.

(dowód: wezwanie do zapłaty z dnia 9 listopada 2015 r. – k. 11-14; wniosek z dnia 10 grudnia 2015 r. oraz protokół posiedzenia z dnia 11 lutego 2016 r. – k. 9 akt sprawy oraz k. 2-8, 36 akt SR w Bydgoszczy VII Po 85/15)

### **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: K. G. (1), L. B., W. M., K. L., S. W., K. S., E. J., P. A. i J. S., które okazały się wiarygodne. Za wiarygodne Sąd uznał także przesłuchanie powodów, gdyż było ono logiczne, spójne, rzeczowe, konsekwentne i korelowało z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, w tym z zeznaniami powołanych świadków. Za jedynie częściowo wiarygodne uznano natomiast zeznania świadka M. B., w zakresie w jakim korespondują one z zeznaniami pozostałych przesłuchanych w sprawie osób. Należy zauważyć, iż świadek B. była już kilkakrotnie przesłuchiwana przed tutejszym Sądem, w sprawach o zbliżonym stanie faktycznym. Dopiero jednakże w tej sprawie zaczęła twierdzić, iż kierowcy pojazdów powyżej 3,5 tony, którzy wykonywali te same czynności i obowiązki, mieli takie samo wynagrodzenie, a było ono uzależniane m.in. od rodzajów kursów i kategorii prawa jazdy. Trzeba przy tym zaznaczyć, iż nie potrafiła odpowiedzieć już na pytanie, jakie kursy były oceniane najwyżej, a jakie najniżej i jakie konkretnie kierowcy otrzymywali wynagrodzenia pracując na różnych kursach, twierdząc że na to pytanie może odpowiedzieć kierownik. K. L. jednakże, tak jak i pozostali świadkowie, w tym S. W. i E. J. (a więc pracownicy pozwanej), jednoznacznie wskazali, że dla wynagrodzenia zasadniczego kierowców bez znaczenia pozostawały rodzaje kursów i trasy, po których poruszali się konkretni kierowcy. Do czerwca 2014 r. nie miało znaczenia także, jakimi kategoriami prawa jazdy legitymowali się poszczególni kierowcy pojazdów powyżej 3,5 tony. Dopiero od tego miesiąca wprowadzono pewną zasadę, iż kierowcom z kategorią prawa jazdy C oferowano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.100,00 zł miesięcznie, a z kategorią C + E – 2.400,00 zł miesięcznie. Sama świadek B. przyznała przy tym (po ponownym pouczeniu o odpowiedzialności za składanie fałszywych zeznań), że zasady przyznawania wynagrodzeń kierowcom nie były stałe, gdyż spółka borykała się z problemami finansowymi i nie posiadała środków, aby wynagrodzenie podwyższyć wszystkim kierowcom jednakowo. W tym zakresie świadek B. jest całkowicie niewiarygodna, a jej zeznania miały wyłącznie uzasadnić argumentację pozwanej, która próbowała wykazać, iż pracodawca posiadał pewne zasady i reguły dotyczące wynagradzania kierowców pojazdów powyżej 3,5 tony. Przeczą temu przy tym nie tylko zeznania

przesłuchanych w sprawie świadków (zwłaszcza kierowców i ich bezpośrednich przełożonych), ale także dokumentacja pracownicza powodów i innych pracowników na tym stanowisku, z której niezbiec wynika właśnie brak jakichkolwiek zasad w przyznawaniu wynagrodzeń oraz nierówne ich traktowanie w tym zakresie.

Podkreślenia wymaga, iż stan faktyczny sprawy był w dużej mierze bezsporny pomiędzy stronami, zwłaszcza w zakresie wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez powodów, jak i innych pracowników pozwanej spółki. Z zeznań przesłuchanych świadków wynika przy tym jednoznacznie, 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 powodów i innych kierowców świadczących pracę na terenie jednostki (...) pozwanej – K. L.. Jest on przy tym osobą w pełni wiarygodną (nie ma jakichkolwiek podstaw, aby zeznawać na korzyść powodów, będąc zatrudniony u pozwanej), wieloletnim pracownikiem Spółki i ma największą i bezpośrednią wiedzę na temat obowiązków kierowców pojazdów ciężarowych o masie powyżej 3,5 tony, potwierdzonych identycznymi zakresami czynności. Przyznał on rzeczywiście, iż w dokumentach pracodawcy, na potrzeby określania wynagrodzenia za pracę, przyjęto rozróżnienia pomiędzy poszczególnymi rodzajami kursów wykonywanych przez kierowców. W rzeczywistości jednakże, obowiązki wszystkich kierowców polegają w zasadzie dokładnie na tym samym i prowadzą się do udziału w załadunku i rozładunku towaru, ale przede wszystkim do prowadzenia pojazdów, na wyznaczonej przez przełożonych trasie. Zeznania te zostały potwierdzone dodatkowo przez świadków: K. G. (1), L. B. i W. M.. Wszyscy świadkowie zgodnie natomiast potwierdzili, iż między kierowcami zatrudnionymi na tych samych stanowiskach pracy w ramach jednego Oddziału w okresie do połowy 2014 r. oraz tymi zatrudnionymi później, nadal występują różnice w wynagrodzeniu, jak również, iż pozwany pracodawca pierwsze konkretne czynności mające na celu niwelowanie przedmiotowych różnic w wynagrodzeniu powziął dopiero przy okazji prac nad nowym ZUZP z dnia 18 maja 2015 r. (wcześniej miały być ono rzekomo blokowane przez związki zawodowe). Świadkowie wskazali przy tym, iż 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 one nadal w przedsiębiorstwie utrzymywane, albowiem w razie istnienia jakiegokolwiek 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 Spółkę w połowie 2014 r., a od czerwca tego właśnie roku kierowcom z kategorią prawa jazdy C + E 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. Trudno za logiczne uznać twierdzenia, że Spółka przyznawała po 3 latach dodatek stażowy, a ponadto jeszcze uzależniała od tegoż stażu wysokość wynagrodzenia zasadniczego. Twierdzenia te nie znajdują przy tym potwierdzenia w stanie faktycznym, w którym to pracownicy zatrudniani później od powodów, od połowy 2014 r., otrzymywali dużo wyższe wynagrodzenie zasadnicze, w kwocie 2.400,00 zł. Z całokształtu materiału dowodowego wynika przy tym, że ani rodzaj wykonywanych kursów (nawet jeśli hipotetycznie uznać, że występowały między nimi jakieś znaczące różnice), ani sposób wykonywania obowiązków, ani też rodzaj posiadanych uprawnień do kierowania konkretnymi pojazdami (samochodami ciężarowymi o ładowności do 16 ton lub ciągnikami siodłowymi z naczepami) nie miał znaczenia dla wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, aż do czerwca 2014 r. Można jedynie w tym kontekście zaznaczyć, iż powodowie byli przez swego przełożonego oceniani wysoko, jako osoby nadające się do wykonywania wszystkich obowiązków przewidzianych w firmie i wykonujące je w sposób bardzo dobry.

Przechodząc merytorycznie do roszczenia zgłoszonego przez powodów należy stwierdzić, iż było on uzasadnione co do zasady i co do wysokości. Istotne, zwłaszcza w kontekście stanowiska strony pozwanej, że powodowie w niniejszej sprawie nie dochodzili roszczenia odszkodowawczego z tytułu dyskryminacji, a nierównego traktowania w zatrudnieniu. Na okoliczności te wskazano zresztą już w pozwach, a także wprost w toku rozprawy w dniu 7 marca 2017 r. (k. 170), kiedy to ich profesjonalny pełnomocnik jednoznacznie oświadczył, że roszczenia odszkodowawcze nie są związane z zarzutem dyskryminacji, a z nierównym traktowaniem w zatrudnieniu. Jest to również istotne z punktu widzenia twierdzeń strony pozwanej, która począwszy od odpowiedzi na pozew, w sposób niezrozumiały ustosunkowuje się do zgłoszonego roszczenia w dużej mierze w kontekście właśnie rzekomej dyskryminacji, zaciemniając mocno obraz sprawy i toczącego się postępowania. W tym kontekście trzeba jeszcze raz wyraźnie podkreślić, iż roszczenia powodów nie dotyczyły dyskryminacji. Zasady natomiast niedyskryminacji i równego traktowania w zatrudnieniu, choć ściśle powiązane, są odrębnymi zasadami, skutkującymi odmiennymi obowiązkami stron w toku postępowania cywilnego.

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 którego 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. Kwestią sporną jest ustalenie relacji między zasadą równości praw a zasadą niedyskryminacji. W literaturze przedmiotu na ogół nie dostrzega się różnicy między nimi i traktuje je łącznie, uznając, iż równe traktowanie pracowników jest wyrazem ich niedyskryminacji i na odwrót – naruszenie zasady równości jest przejawem dyskryminacji. W piśmiennictwie wskazuje się jednak, iż wymienionych zasad nie należy utożsamiać, przy czym uznaje się ich nierozłączność. Mogą występować bowiem sytuacje, w których zostanie naruszona zasada równości i niedyskryminacji, gdy występuje gorsze traktowanie określonych pracowników lub grup pracowników ze względu na właściwości uznane za dyskryminujące; mogą występować także przypadki, gdy nierówne traktowanie pracowników ma charakter niedyskryminujący, a „tylko” mamy do czynienia z naruszeniem zasady równości (por. T. Zieliński [w]: Celeda R. i in., Kodeks pracy. Komentarz, s. 165). 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. 11<sup>2</sup>). Zasada równej płacy za równą pracę została sformułowana w art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Tego samego problemu dotyczy dyrektywa Rady nr 79/7/EWG z 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. WE 1979 L 6/24).

Stosownie do art. 11<sup>(2)</sup> 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

Spółeczna" 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<sup>(2)</sup>).

Przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. 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. 11<sup>3</sup> 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. 11<sup>3</sup> 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. 11<sup>3</sup> k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 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<sup>3a</sup> § 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<sup>3a</sup> § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany – w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 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<sup>3a</sup> § 1 k.p. Trudność polega na tym, że przepis ten (podobnie jak art. 11<sup>3</sup> 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<sup>3a</sup> § 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 ścisłe odczytanie art. 18<sup>3a</sup> k.p. prowadzić może 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<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p.; tak SN 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<sup>3a</sup> § 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. 11<sup>2</sup> 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<sup>3b</sup> § 1 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 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 spółki, nie była oparta o naruszenie zasady niedyskryminacji.

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> 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. 11<sup>3</sup> (art. 18<sup>3a</sup> § 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. 11<sup>2</sup> k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11<sup>3</sup> k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespodowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki SN z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, M.P.Pr. 2010/3148-151 oraz z dnia 18

kwietnia 2012 r., II PK 196/11, Lex nr 1212811 i przywołane w nich orzeczenia). Na tej podstawie w orzecznictwie spotykane są poglądy, że w razie niewykazania przez powoda istnienia przesłanek dyskryminacyjnych nie można stosować w tej kategorii spraw art. 18<sup>3d</sup> k.p., w myśl którego osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. W takiej sytuacji powództwo podlega oddaleniu, gdyż odszkodowanie na podstawie tej normy przysługiwać może pracownikowi wyłącznie w razie naruszenia zasady niedyskryminacji, a takie w ogóle nie przysługuje w razie naruszenia wyłącznie zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia za pracę.

Zdaniem Sądu w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, wbrew stanowisku pozwanej, nie stanowi to 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<sup>3c</sup> 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 powodów z podstawy faktycznej, w której w ramach otrzymywali oni 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 powodów wywodzone jest więc z naruszenia wobec nich zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11<sup>(2)</sup> k.p.), ale nie z zakazu dyskryminacji (art. 11<sup>(3)</sup> k.p. według przedstawionej wyżej wykładni). Powodowie w podstawie faktycznej powództwa (jak również w toku postępowania) nie powoływali się bowiem na żadne zabronione przez prawo kryterium dyskryminujące (płeć, wiek, rasę, religię itp.), a jednoznacznie wskazali, że powództwa nie opierają na naruszeniu zasad niedyskryminacji, 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 powodów nie znajdzie zastosowania art. 18<sup>(3d)</sup> 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 jednakże (przyjmując tę koncepcję, choć pojawiają się także wyroki dopuszczające stosowanie art. 18<sup>(3d)</sup> k.p. wprost do nierównego traktowania w zatrudnieniu), 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 skutkowałoby 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. Z taką koncepcją Sąd Rejonowy w składzie rozpoznającym sprawę się nie zgadza. Zdaniem Sądu, 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<sup>(2)</sup> 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. Zdaniem Sądu Najwyższego przedstawionym w wyroku z dnia 18 września 2014 r. (III PK 136/16, OSNP 2016/2/17), 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). Zatem w przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p. (por. też art. 9 § 4 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<sup>(2)</sup> 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).

Powodowie jednoznacznie wskazali podstawę faktyczną powództwa, dochodząc odszkodowań w wysokości różnicy między wynagrodzeniem wypłaconym im 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 (na co trafnie wskazywała strona powodowa), 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 powodowie powinni otrzymać, gdyby w stosunku do nich nie naruszono zasady równego traktowania (por. wyroki SN 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<sup>3d</sup> k.p. Obowiązek równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> 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 powodowie nie byli dyskryminowani (czego nawet nie twierdzili), a tylko doszło do „zwykłego” nierównego ich traktowania, nie oznacza bezzasadności powództw i było niewystarczające do ich oddalenia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że ustalenie podstawy prawnej wyroku (kwalifikacja prawna żądania), jego wykładnia oraz dokonanie subsumcji roszczenia procesowego pod właściwą normę prawa materialnego – należy do sądu, który nie jest związany podstawą materialną żądania wskazaną przez powoda (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów – zasady prawnej z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55 oraz wyroki: z dnia 21 maja 2009 r., V CSK 439/08, Lex nr 518121; z dnia 28 marca 2014 r., III CSK 156/13, Lex nr 1489247 i z dnia 13 listopada 2014 r., V CNP 8/14, Lex nr 1622336). W podstawie faktycznej powództw nie wskazywano na żadne zabronione przez prawo kryterium dyskryminacyjne, ani nie powoływano się na takie przyczyny w toku postępowania, przeto Sąd przyjął, że podstawy prawnej roszczenia odszkodowawczego nie stanowi art. 18<sup>3d</sup> k.p. w związku z art. 11<sup>3</sup> k.p. Nie oznaczało to wyłączenia możliwości dochodzenia roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z zasady równego traktowania (równych praw) pracowników wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. i dopuszczalne przyjęcie, że podstawą prawną usprawiedliwionych żądań stanowił art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. W judykaturze wywodzi się, że naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki, wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok SN z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015/9/85).

Uznanie, że powodowie nie byli dyskryminowani z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., a tylko doszło do „zwykłego” nierównego traktowania, nie oznaczało luki prawnej ani braku sankcji odszkodowawczej za nierówne wynagradzanie w porównaniu do innych pracowników za wykonywanie podobnych obowiązków pracowniczych na takich samych stanowiskach pracy. Zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11<sup>2</sup> 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<sup>3a</sup> § 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. 11<sup>2</sup> 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. 11<sup>2</sup> k.p. powodowie wykazali, że wykonywali pracę takiego samego rodzaju i jakości jak porównywani kierowcy, którzy pobierali wyższe wynagrodzenie zasadnicze, a pozwany pracodawca nie wykazał obiektywnych kryteriów takiego różnicowania. W konsekwencji Sąd uznał za uzasadnione zasądzenie odszkodowań na zasadach ogólnych na podstawie art. 471 k.c. z związku z art. 300 k.p. W ocenie Sądu nie zasługuje na uwzględnienie argumentacja strony pozwanej odwołująca się do faktu 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, a stanowi jednolitego pracodawcę już od ponad 10 lat, stąd miała wystarczającą ilość czasu, aby istniejące nierówności w zatrudnieniu usunąć. Znaczące, iż w razie naruszenia zasady równego traktowania, wynagrodzenie powodów należało ustalić na najwyższym możliwym poziomie, gdyż przemawia za tym zasada uprzywilejowania pracownika i obowiązek niedyskryminacyjnego ustalenia nowych warunków zatrudnienia, natomiast ustalenie wynagrodzenia według niższych stawek nie usunęłoby stanu nierówności, a powodowie dalej byłiby traktowani nierówno w stosunku do części pracowników (tak SN w wyroku z dnia 22 marca 2016 r., II PK 29/15, Lex nr 2026392). Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostawać musi fakt, że część pracowników zatrudnionych w przedmiotowej jednostce organizacyjnej pozwanej, w której pracowali powodowie, otrzymywało jeszcze niższe wynagrodzenie od nich. Powodowie byli nierówno traktowani w stosunku do pracowników zarabiających więcej od nich i standardem prawa pracy, jak i zasady wynikającej z art. 471 k.c. jest wyrównanie poniesionej przez nich w tym zakresie szkody. Bez znaczenia dla tej konstatacji pozostawać musi fakt, że oprócz nich 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 różnica w wykonywaniu przez niektórych pracowników różnych rodzajów kursów samochodami ciężarowymi jest wyłącznie nieudaną próbą uniknięcia odpowiedzialności za szkodę

wyrządzoną powodom. 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. Oczywistym pozostawać musi, iż w zasadzie nigdy dwóch pracowników nie będzie wykonywało identycznej co do detalu pracy, co jest niemożliwe z istoty rzeczy. Nie o to chodzi jednakże w rzeczonym przepisie wskazującym na „jednakową pracę.” Oba wskazane w art. 18<sup>3c</sup> § 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. W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także – ilości i jakości (por. Kodeks pracy. Komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2004, s. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem pod redakcją U. Jackowiak, Gdańsk 2004). W tym kontekście, zwłaszcza biorąc pod uwagę zeznania świadków L. B., K. G. (1), K. L., W. M. i przesłuchanie powodów, nie może budzić wątpliwości, iż G. D., M. G. (1) i K. K. wykonywali prace jednakowe w porównaniu z innymi kierowcami pojazdów ciężarowych o masie powyżej 3,5 tony, posiadając najwyższe uprawnienia kategorii prawa jazdy C + E. Istotne w tym kontekście pozostaje, iż powodowie ci również świadczyli pracę, kierując ciągnikami siodłowymi z naczepami, a więc twierdzenia pozwanej w tym zakresie są nie tylko nietrafione, ale niezrozumiałe i jawią się wyłącznie, jako kolejna, nieudana próba znalezienia podstawy do nierównego traktowania kierowców pojazdów powyżej 3,5 tony.

Prace o jednakowej wartości to z kolei prace rodzajowo różne, lecz jednocześnie podobne na tyle, by porównywać je, stosując kryteria określone w art. 18<sup>(3c)</sup> § 3 k.p. Owe kryteria to w pierwszym rzędzie posiadanie przez pracowników kwalifikacji, które albo są potwierdzone dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach albo wynikają z praktyki i doświadczenia zawodowego. Uzupełniającym elementem, przydatnym dla oceny wartości porównywanych prac, jest też odpowiedzialność rozumiana jako rodzaj i skala negatywnych konsekwencji w postaci zagrożenia dla życia i zdrowia lub mienia albo sankcji karnych, dyscyplinarnych czy odszkodowawczych, jakie mogą spotkać pracownika w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków. Przesłanką wartościowania pracy jest wreszcie towarzyszący jej świadczeniu wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu. Wszystkie zaś wymienione kryteria klasyfikacyjne powinny być analizowane łącznie (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<sup>(3c)</sup> § 1 k.p. pojęcia „jednakowej pracy” oraz „pracy o jednakowej wartości” mają odrębny i samodzielny byt, to w sytuacji, gdy w strukturze organizacyjnej pracodawcy występują stanowiska, na których świadczona jest jednakowa praca, rozumiana jako praca taka sama pod względem rodzaju, kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz ilości i jakości (jak w niniejszej sprawie), nie zachodzi konieczność porównywania – przy pomocy kryteriów określonych w art. 18<sup>(3c)</sup> § 3 k.p. – prac różniących się rodzajowo, celem wyselekcjonowania spośród nich takich, które można uznać za prace o jednakowej wartości. Tym bardziej, że z punktu widzenia naruszenia zasady równego traktowania nie ma znaczenia, czy chodzi o jednakową pracę, czy o pracę o 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<sup>(3c)</sup> § 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<sup>(3c)</sup> § 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). Przenosząc te uwagi do stanu faktycznego dotyczącego J. G. należy podkreślić, iż rzeczywiście był on kierowcą pojazdu powyżej 3,5 tony, posiadającym uprawnienia do kierowania pojazdami kategorii C. Prowadził więc samochody ciężarowe, o ładowności aż do 16 ton, a jedyną różnicą był fakt, że nie prowadził ciągników siodłowych. Swoje obowiązki wykonywał przy tym na różnorodnych trasach – zarówno między-, jak i wewnątrz-węzłowych, czasem na długich odległościach. Tak, jak i pozostali kierowcy pojazdów powyżej 3,5 tony, wykonywał na bieżąco wszystkie polecenia przełożonych dotyczące kierowania konkretnymi pojazdami, na wskazanych trasach. Jego praca faktycznie natomiast w żaden sposób nie różniła się od obowiązków wykonywanych przez kierowców ciągników siodłowych, zarówno co do ilości, jak i jakości. Należy zaznaczyć, że z obu ZUZP zawartych w pozwanej spółce w 2010 i 2015 r. wynika jednoznacznie, iż pracodawca rozróżniał w zakresie stawek wynagrodzenia wyłącznie pracowników pojazdów poniżej i powyżej 3,5 tony, natomiast w aktach tych nie wprowadzono rozróżnień w stawkach wynagrodzenia zasadniczego ani w odniesieniu do rodzajów kursów, ani też tym bardziej (o czym w ogóle się w układach nie wspomina) w zależności od posiadanego rodzaju prawa jazdy. Potwierdza więc to, iż argumentacja pozwanej odnośnie uprawnień J. G. jest powoływana wyłącznie na potrzeby procesu. Ze złożonej dokumentacji wynika przy tym brak jakichkolwiek reguł, czy zasad w wynagradzaniu kierowców powyżej 3,5 tony. Część z nich mając uprawnienia kategorii C + E istotnie zarabiała w spornym okresie czasu więcej od J. G., ale spora część zarabiała mniej od niego. Trudno w tej sytuacji uznać za logiczne twierdzenia, że w jego przypadku wynagrodzenie zasadnicze wynikało właśnie z niższej kategorii prawa jazdy, skoro byli wówczas pracownicy mający rzekome ważniejsze dla pracodawcy kwalifikacje, którzy zarabiali przecież mniej. Kwestie te wynikają wprost z przedstawionych zestawień pracowników, a fakt iż kierowców rozróżniano wyłącznie na tych którzy kierowali pojazdami powyżej i poniżej 3,5 tony wynika z zeznań świadków L., B., G. i A.. Potwierdzają to zresztą inne okoliczności sprawy, w których kierowcy posiadający uprawnienia kategorii C + E wykonywali obowiązki również na tzw. „solówkach”, a zdarzały się sytuacje, że na konkretny przejazd w ostatniej chwili wyznaczano czy to ciągnik siodłowy, czy solówkę, w zależności od ilości towaru do przewiezienia konkretnego dnia, pozostawiając do obsługi pojazdu tego samego kierowcę. Poza sporem pozostawał fakt, iż w pierwszym okresie pojawienia się w ogóle ciągników siodłowych w jednostce (...) pozwanej spółki było ich tylko dwa, co już z natury rzeczy wskazuje, że dla pracodawcy nie mogła mieć istotnego znaczenia wówczas kategoria prawa jazdy, skoro pracowników uprawnionych do kierowania pojazdami było wielokrotnie więcej, niż samych pojazdów tego rodzaju. O ile nawet w późniejszym okresie ilość tych pojazdów nieznacznie wzrosła, to znalazło to odzwierciedlenie w polityce finansowej spółki dopiero właśnie od czerwca 2014 r., od kiedy to zaczęto proponować i przyznawać wynagrodzenie kierowcom z kategorią prawa jazdy C + E w wysokości 2.400,00 zł, a tym z kategorią C w wysokości 2.100,00 zł. Dopiero ewentualnie od tego momentu można uznać, iż dla pracodawcy zaczął mieć znaczenie rodzaj uprawnień do kierowania pojazdami i wprowadził on pewne zasady wynagradzania. Z tej też przyczyny, przy wyliczeniu wysokości szkody J. G. Sąd nie brał pod uwagę pracowników, którzy właśnie od tego momentu zostali zatrudnieni w pozwanej spółce z kategorią prawa jazdy C + E. Nie zmienia to jednakże faktu, iż także J. G. był nierówno traktowany w zatrudnieniu, wykonując faktycznie przecież te same obowiązki, co pracownicy, którzy często również jeździli na solówkach i wykonywali takie same obowiązki. Nawet więc, jeśli nie była to praca jednakowa (choć zdaniem Sądu tak właśnie było) w rozumieniu art. 18<sup>(3c)</sup> § 1 k.p., to i tak była to praca jednakowej wartości w kontekście powyżej wskazanych argumentów natury ogólnej. Nie sposób w niniejszej sprawie ograniczyć kwestii nierównego traktowania powodów, jak chciałaby pozwana, do okresu od czerwca 2014 r., pomijając fakt, iż przeważająca liczba kierowców pojazdów powyżej 3,5 tony zatrudniona została już wcześniej, a ich wynagrodzenie było ukształtowane przecież bez zasad przyjętych od połowy 2014 r. Zasady te dotyczyły tylko nowo przyjmowanych pracowników, ale kwestia nierównego traktowania w zatrudnieniu, co starała się bagatelizować pozwana w toku procesu, dotyczy również przecież pracowników zatrudnionych już wcześniej.

W niniejszej sprawie nie budziło, zdaniem Sądu, jakichkolwiek wątpliwości, iż wszyscy powodowie, w tym J. G., w stosunku do wskazanych wyżej pracowników, nie świadczyli pracy ani w mniejszym zakresie, ani też w sposób mniej wartościowy dla pracodawcy, co znalazło wyraz w zeznaniach ich przełożonego i innych kierowców. Zarówno odpowiedzialność, wysiłek fizyczny i psychiczny, a przede wszystkim ilość i jakość świadczonej pracy, była dla zatrudnionych przecież na tych samych stanowiskach kierowców pojazdów powyżej 3,5 tony – jednakowa

w rozumieniu rzeczonoego przepisu, co skutkować musiało uznaniem, że byli oni nierówno traktowani w zakresie wynagrodzenia.

Kwestią interpretacji art. 18<sup>3c</sup> k.p. zajął się Sąd Najwyższy również w powołanym wyroku z dnia 22 lutego 2007 r. (I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98), podkreślając że w razie zróżnicowania 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. Temu zadaniu pozwana spółka, zdaniem Sądu nie sprostała w toku procesu. Powodowie wykazali, że wykonywali 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, doświadczenia oraz ilości i jakości, w tym pracowników uzyskujących wynagrodzenie znacząco wyższe. 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.

Nawet jednakże w sytuacji, gdyby hipotetycznie uznać, że przy różnicowaniu wynagrodzenia powodów w stosunku do innych kierowców pojazdów ciężarowych o masie powyżej 3,5 tony, pracodawca kierował się obiektywnymi przesłankami, to i tak musiałby w toku procesu wykazać, że te konkretne przesłanki miały znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom. Takiej próby pozwana nawet nie podjęła. Nawet gdyby więc teoretycznie uznać podnoszone przesłanki za obiektywnie uzasadnione (do czego nie ma podstaw), to i tak nie miałoby to wpływu na ustalenie naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Znaczenie dla pracy kierowców mógłby mieć większy staż pracy, a tym samym i doświadczenie w tej pracy, jednakże w tym zakresie nie było jakiegokolwiek reguły w Spółce i część pracowników zatrudnionych przed powodami otrzymywała wynagrodzenie niższe, a część zatrudnionych później, zwłaszcza po czerwcu 2014 r., wynagrodzenie wyższe od nich. Kwestię stażu pracy pracodawca regulował przy tym specjalnym dodatkiem, ponowne więc różnicowanie z tej przyczyny pracowników uznać i tak trzeba za niedopuszczalne i nieuzasadnione. Zauważyć też należy, że wynagrodzenie pracowników zatrudnionych od czerwca 2014 r. zostało ukształtowane na wyższym poziomie niż powodów już przy podjęciu przez nich pracy, a więc, gdy jeszcze nie było możliwe jego zróżnicowanie ze względu na ilość i jakość pracy, co także podważa twierdzenia pozwanej w tym zakresie.

Pozwany pracodawca kwestionował, iż powodowie wykonywali pracę jednakową w stosunku do innych osób zatrudnionych na stanowiskach pracy kierowców pojazdów ciężarowych o masie powyżej 3,5, jednakże po dokonaniu szczegółowej analizy zakresów obowiązków wszystkich kierowców zajmujących analogiczne stanowiska pracy oraz informacji przełożonych tych kierowców o rzeczywiście wykonywanych przez nich obowiązkach, a także po przesłuchaniu świadków K. L., L. B., K. G. (2) i W. M., należało dojść do przekonania, iż wszyscy kierowcy mieli w spornym okresie takie same obowiązki pracownicze jak powodowie oraz ten sam zakres odpowiedzialności.

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 ten sposób rozumie rozkład ciężaru dowodów także Trybunał Sprawiedliwości. Przykładowo w wyroku z dnia 10 marca 2005 r. (C-196/02, w sprawie Vasiliki Nikoloudi przeciwko Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, Lex Polonica nr 375010) Trybunał stwierdził, że w przypadku, gdy pracownik powołuje się na naruszenie zasady równości traktowania na jego niekorzyść i gdy przedstawi fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, wykładni prawa wspólnotowego, a w szczególności dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć, należy dokonać w ten sposób, że na stronie pozwanej ciąży obowiązek dowiedzenia, że naruszenie tej zasady nie miało miejsca. Podobnie w wyroku z dnia 26 czerwca 2001 r. (C-381/99, w sprawie Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der österreichischen Postsparkasse AG, ECR 2001, s. 4961; Lex Polonica nr 378553 – patrz: L. Florek: Znaczenie wspólnotowego prawa pracy, PiZS 2004/5/2) Trybunał przyjął, że na pracownikach, którzy uznają się za ofiary dyskryminacji, spoczywa ciężar dowodu, iż otrzymują niższą płacę, niż płacono przez pracodawcę koledze oraz w rzeczywistości wykonują taką samą pracę lub pracę równej wartości, porównywalną do wykonywanej przez wybranego pracownika, z którym dochodzi do porównania; pracodawca może wówczas nie tylko kwestionować fakt, iż warunki stosowania zasady równego wynagrodzenia są spełnione, ale również przedstawiać obiektywne powody, niezwiązane z jakąkolwiek dyskryminacją, by uzasadnić różnicę w wynagrodzeniu. W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy należało więc uznać, że powodowie wykazali (wystarczyło uprawdopodobnienie prowadzące do domniemania), że wykonywali jednakową pracę, jak wskazani pracownicy, wyżej od nich wynagradzani. Pozwana powinna natomiast wykazać, że zróżnicowanie to było uzasadnione obiektywnymi przyczynami, czego nie udało się jej dokonać co do zasady, a wyłącznie w zakresie odmiennego traktowania w stosunku do J. G. pracowników zatrudnianych od czerwca 2014 r. z kategorią prawa jazdy C + E (którzy w związku z tym nie byli brani pod uwagę przez Sąd do wyliczenia wysokości szkody tego powoda). 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 (co nastąpiło u pozwanej, jednak dopiero od czerwca 2014 r. w kontekście nowo zatrudnionych pracowników), specjalizacji, wypełniania dodatkowych obowiązków, czy też zwiększonego obciążenia, co w sprawie nie miało miejsca. W razie jednak zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę (art. 18<sup>(3c)</sup> § 1 k.p.) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi przesłankami, które miały znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych tym pracownikom. Wynikająca z art. 11<sup>(2)</sup> 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 Rejonowego, nie występowały w rozpoznawanej sprawie w przedstawionym zakresie.

Zgodnie z poglądami Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości kryteriami nienaruszającego zasady równego traktowania zróżnicowania wynagrodzeń są mające obiektywny charakter okoliczności odpowiadające uzasadnionym potrzebom pracodawcy właściwości pracownika przekładające się na ilość i jakość świadczonej pracy takie jak podwyższona dyspozycyjność, mobilność, kreatywność, dokładność, punktualność, zdolność przystosowania się do wymagań dotyczących świadczenia pracy w różnych miejscach i nienormowanym czasie pracy itd. (zob. wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10, OSNP 2012/11-12/133). Uzasadniona przyczyna odmiennego potraktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia może wynikać również z konieczności realizacji jakiejś innej, ważniejszej niż dobro jednostki społecznie istotnej zasady. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, nie dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania, jeśli stosowane środki odzwierciedlają uzasadniony cel polityki społecznej oraz są odpowiednie i konieczne dla osiągnięcia tego celu. Zgodnie z prawem wspólnotowym odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji muszą znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. Argumenty te muszą mieć zaś charakter relewantny i proporcjonalny, tj. waga interesu któremu ma służyć



zróżnicowanie sytuacji adresatów normy musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych i muszą pozostawać w jakimś związku z innymi zasadami, wartościami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych.

Jako uzasadniające zróżnicowanie wynagrodzeń podaje się przykładowo niektóre czynniki rynkowe np. sytuację na rynku pracy wymagającą wyższego opłacania pracowników świadczących pracę, na którą jest popyt, z zastrzeżeniem jednakże, iż powinno dotyczyć to całej grupy takich pracowników (zob. wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 27 marca 1980 r. w sprawie 129/79 *Macarthys Ltd v Wendy Smith* uznający, że pracodawca nie może różnicować płac w obrębie jednej grupy zawodowej ze względu na panującą na rynku koniunkturę). Tym samym nie sposób za uzasadniony w świetle powyższych argumentów 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, bardzo dobrze wykonującym swe obowiązki, jak powodowie, 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. Powodowie – kierowcy z długim, bądź bardzo długim stażem pracy w pozwanej spółce otrzymują wynagrodzenie niższe niż kierowca nowozatrudniony bez żadnego doświadczenia. Zdaje się, iż z uwagi na staż pracy powodowie winni być nie dyskryminowani, lecz faworyzowani pod względem wysokości wynagrodzenia względem kierowców nowych, albowiem znali swoje obowiązki doskonale i posiadali wprawę w ich wykonywaniu, a nadto od wielu lat pozostają lojalny pracodawcy. Tymczasem staż pracy i termin zawarcia umowy o pracę z pozwaną stanowi przyczynę osiągnięcia przez powodów wynagrodzenia niższego niż inni (zatrudnieni później) kierowcy. Nadto podkreślenia wymaga, iż zarówno powodowie, 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 powodów jest niewystarczająca dla kierowcy nowego, nie może być również wystarczająca dla nich, ponoszących 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 aprobatę. Omawiane rozróżnienie wynagrodzeń pracowników ma w ocenie 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. W ocenie 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 transferze 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 (dyferencjację 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 dyferencjację wynagrodzeń, straciła na ważności z powodu beczynności 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 z nich. 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 pozwana nie dokonała żadnych czynności mających na celu zniwelowanie różnic w wynagrodzeniach, mimo prób przekonywania o rzekomych czynnościach przez świadków będących pracownikami spółki, co jednak nie znajduje odzwierciedlenia w dokumentach. 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 powodów 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 powodów. 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. (przy czym bez znaczenia dla sprawy pozostawać muszą okoliczności faktyczne mające miejsce po listopadzie 2015 r.). 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 pozwaną 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 związany 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, poprzestając na pustych twierdzeniach i ogólnych sformułowaniach, co już z tego względu uznać należało za niewiarygodne, albowiem sprawa niniejsza dotyczyła sytuacji czterech konkretnych kierowców pojazdów o masie powyżej 3,5 tony. W tym stanie rzeczy Sąd uznał, iż w pozwanym zakładzie pracy doszło do naruszenia wobec powodów zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, a zróżnicowanie wynagrodzeń zasadniczych kierowców nie zostało spowodowane obiektywnym, uzasadnionym kryterium.

W ocenie Sądu, art. 11<sup>(2)</sup> 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 powodami pracownicy posiadali jakiegokolwiek cechy wartościowe, istotne z uwagi na zajmowane stanowisko i wykonywane obowiązki, uzasadniające przyznanie im wynagrodzeń wyższych niż powodom, co wskazuje na naruszenie zasady równouprawnienia wynikającej z art. 11<sup>(2)</sup> 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. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie 109/88, *Handelsog Kontorfunktionarernes Forbund and Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening* występującym w imieniu Danfoss (ECR 1989 s. 3199) przyjął, że w przypadku, gdy dowiedzione zostanie, że stosowany przez pracodawcę system wynagrodzeń jest nieprzejrzysty, to na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania, że system ten nie jest dyskryminujący. Nie jest więc wystarczające powołanie się przez pracodawcę ogólnie na staż pracy. W wyroku w sprawie C -17/05, *B.F. Cadman v. Health & Safety Executive* (M.P.Pr. 2006/11/619) pojawia się teza, że mogą istnieć sytuacje, w których odwołanie się pracodawcy do stażu pracy powinno być uzasadnione w sposób szczególny, gdy pracownik wykaże,

że osiągnięcie celu w postaci wykonywania powierzonych mu zadań nie jest zależne od stażu pracy. Wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia, iż efektywność wykonywania powierzonych pracownikowi obowiązków uzależniona jest od doświadczenia zawodowego, które zazwyczaj idzie w parze ze stażem pracy (tak również SN w wyroku z dnia 8 grudnia 2015 r., I PK 339/14, Lex nr 2023155). Z kolei Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 stycznia 2010 r. (I PK 138/09, Lex nr 1324251) wskazał, że to pracodawcę obciąża dowód w zakresie stosowanego systemu wynagradzania a w razie ustalenia, że system ten był nieprzejrzysty – udowodnienia, że zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników wynika ze stosowania dozwolonych kryteriów. W tym kontekście należy mieć na względzie, że kryterium stażu pracy może być jedynie jednym z parametrów różnicowania wynagrodzeń ustalonych zgodnie z systemem wynagrodzeń zawierającym mierniki pozwalające ustalić, czy praca porównywalnych pracowników jest jednakowa lub jednakowej wartości. Kryterium stażu pracy jest uznawane za najbardziej neutralne i uzasadnione kryterium różnicowania sytuacji pracowników. Staż pracy jest bowiem bezpośrednio powiązany z doświadczeniem zawodowym niezbędnym do wykonywania pracy. Potwierdza to zapis art. 18<sup>(3b)</sup> ust. 2 pkt 4 k.p., który przewiduje, iż zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, polegające na ustalaniu warunków zatrudnienia, w tym warunków wynagradzania, z uwzględnieniem właśnie kryterium stażu pracy. Choć powołany przepis nie określa o jaki staż pracy chodzi, tj. ogólny czy zakładowy, nie powinno budzić żadnych wątpliwości stwierdzenie, iż wartość świadczonej pracy będzie pozostawać w związku z czasem wykonywania danego zawodu. Ponadto, nie bez znaczenia z punktu widzenia pracodawcy, pozostawać winien czas zatrudnienia w danym zakładzie pracy. Odnosząc powyższe do analizowanego stanu faktycznego, zdaniem Sądu uznać można byłoby, iż różnica w stażu pracy powodów i pracowników posiadających staż pracy ogółem i w pozwanej wyższy lub niższy od nich, 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 pozwana rzeczywiście kierowała się wskazanym kryterium. Jak już podniesiono, spośród pracowników osiągających wyższe od powodów wynagrodzenie zasadnicze w Oddziale pozwanej część pracowników posiadało staż pracy ogółem i w firmie wyższy od ich stażu pracy, a część niższy i nie było w tym zakresie jakiegokolwiek reguły. Tak więc według Sądu jasnym jest, iż pomimo zarzutu pozwanej, iż kierowała się ona 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. Powodowie pod tym względem nie odbiegali od pracy pozostałych kierowców, a nawet ich przewyższali (na co wskazywał K. L.), a więc zróżnicowanie na ich niekorzyść wynagrodzenia zasadniczego w spornym okresie uznać należy za naruszenie zasady równego traktowania.

Wysokość zasądanego odszkodowania Sąd ustalił biorąc pod uwagę różnicę między wynagrodzeniem powodów 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 stronę powodową. Jak już zaznaczono, uwzględnienie skutku wynikającego z naruszenia zasady równego traktowania polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej, a nie na ich obniżeniu pracownikom lepiej traktowanym (por. wyrok SN z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, M.P.Pr. 2007/2/25).

Na marginesie jedynie należy wskazać, choć nie ma to istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, iż w ocenie Sądu pracownicy pozwanej spółki zatrudnieni w różnych jej jednostkach organizacyjnych mogą wykonywać pracę niejednakową w powyższym rozumieniu, choćby z uwagi na uwarunkowania istniejące w konkretnej miejscowości, czy konkretnym terenie. Kwestie te jednakże nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, stąd nie były przez Sąd analizowane.

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 nienależycie 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. Powodowie niewątpliwie doznali uszczerbku w ich majątkach na skutek wypłacania im wynagrodzenia niższego, niż winni byli je otrzymywać przy zachowaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Szkoda została spowodowana nienależytym wykonaniem łączących strony umów o pracę, gdyż wobec powodów, przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę, nie uwzględniano reguły określonej w art. 11<sup>2</sup> 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 pracowników. 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 powodów obejmowały jedynie odszkodowanie za uszczerbek majątkowy, jaki ponieśli oni na skutek nieuprawnionego różnicowania wynagrodzenia za pracę przez pracodawcę. Tak więc należało zasądzić na rzecz powodów odszkodowania stanowiące ich rzeczywistą szkodę majątkową tj. różnicę wynagrodzeń 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 każdego z powodów dochodzone przez nich kwoty wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 do 31 grudnia 2015 r. oraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty (pkt 1, 3, 5 i 7 wyroku). Na marginesie trzeba zaznaczyć, iż stosownie do art. 321 § 1 k.p.c., Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Przepis ten wyraża kardynalną zasadę wyrokowania dotyczącą przedmiotu orzekania, według której sąd związany jest żądaniem zgłoszonym przez powoda w powództwie. Żądanie powództwa określa nie tylko jego przedmiot, lecz również jego podstawa faktyczna. Sąd orzeka o przedmiocie sporu tak, jak go ostatecznie określił powód i nie może, wbrew żądaniu pozwu, zasądzić czegoś jakościowo innego albo w większym rozmiarze lub uwzględnić powództwa na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Przewidziane w art. 321 k.p.c. związanie sądu żądaniem ma w procesie charakter bezwzględny i oznacza przywrócenie należytej rangi zasadzie dyspozycyjności (tak SA w Łodzi w wyroku z dnia 9 czerwca 2014 r., I ACa 1467/15, lex nr 2106885). Z tych przyczyn, mimo że sama szkoda powodów wynosiła w ocenie Sądu w spornym okresie czasu więcej niż zgłoszone żądania, niedopuszczalnym było orzekanie ponad zgłoszone roszczenie.

W myśl art. 455 k.c., jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Z kolei w myśl art. 481 § 1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W judykaturze przyjmuje się, że jeżeli dłużnik nie spełni świadczenia określonego w wezwaniu, popada w opóźnienie uzasadniające naliczenie odsetek ustawowych od należnej wierzycielowi sumy. Wezwanie do zapłaty związane jest z datą doręczenia odpisu pozwu, chyba że strona wykaże istnienie wcześniejszego wezwania przedsądowego, co w sprawie nastąpiło jeszcze pod koniec listopada 2015 r. (k. 11-15; por. wyrok SN z dnia 2 kwietnia 2015 r., I CSK 169/14, Lex nr 1745784).

O kosztach procesu orzeczono w punktach 2, 4, 6 i 8 wyroku, z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwana spółka przegrała w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł każdy z powodów składa się wynagrodzenie ustanowionego przez nich w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od pozwanej na rzecz powodów G. D. i M. G. (1) kwoty po 1.800,00 zł (2.400,00 zł x 75%), a na rzecz powodów J. G. i K. K. kwoty po 900,00 zł (1.200,00 zł x 75%). Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 i 4 i § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), przy czym sprawy zostały wniesione w dniu 13 października 2016 r., a więc jeszcze przed zmianą rozporządzenia, która weszła w życie z dniem 27 października 2016 r.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 9 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. Powodowie byli z mocy prawa zwolnieni od ponoszenia kosztów sądowych, w związku z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Taka sytuacja zaistniała właśnie w niniejszej sprawie, stąd nakazano pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 1.110,00 zł tytułem nieuiszczonych w sprawach połączonych do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia opłat od czterech pozwów, rzecz jasna po zaokrągleniu poszczególnych z nich do pełnego złotego, zgodnie z art. 21 rzeczonyj ustawy (6.660,00 zł x 5% + 6.224,00 zł x 5% + 4.454,00 zł x 5% + 4.824,00 zł x 5% = 333,00 zł + 312,00 zł + 223,00 zł + 242,00 zł = 1.110,00 zł).

SSR Marcin Winczewski