

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	Barbara Czurek, Stanisław Kierzkowski
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 3 sierpnia 2017 r. w Bydgoszczy

spraw z powództw A. B., R. B., P. D.,

R. G. (1), I. L., B. M. i R. S.

przeciwko P. P. S.A. w W.

o odszkodowanie

- zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda A. B. kwotę 20.375,39 (dwadzieścia tysięcy trzysta siedemdziesiąt pięć 39/100) złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami: co do kwoty 17.712,00 (siedemnaście tysięcy siedemset dwanaście) złotych od dnia 14 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty i co do kwoty 2.663,39 (dwa tysiące sześćset sześćdziesiąt trzy 39/100) złote od dnia 8 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda A. B. kwotę 4.530,00 (cztery tysiące pięćset trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
- zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda R. B. kwotę 18.687,00 (osiemnaście tysięcy sześćset osiemdziesiąt siedem) złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami: co do kwoty 16.848,00 (szesnaście tysięcy osiemset czterdzieści osiem) złotych od dnia 14 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty i co do kwoty 1.839,00 (tysiąc osiemset trzydzieści dziewięć) złotych od dnia 8 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda R. B. kwotę 4.530,00 (cztery tysiące pięćset trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
- zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda P. D. kwotę 19.048,43 (dziewiętnaście tysięcy czterdzieści osiem 43/100) złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami: co do kwoty 16.623,72 (szesnaście tysięcy sześćset dwadzieścia trzy 72/100) złote od dnia 14 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty i co do kwoty 2.424,71 (dwa tysiące czterysta dwadzieścia cztery 71/100) złote od dnia

8 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty;

6. zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda P. D. kwotę 4.530,00 (cztery tysiące pięćset trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

7. zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda R. G. (1) kwotę 20.190,93 (dwadzieścia tysięcy sto dziewięćdziesiąt 93/100) złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami: co do kwoty 17.136,00 (siedemnaście tysięcy sto trzydzieści sześć) złotych od dnia 20 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty i co do kwoty 3.054,93 (trzy tysiące pięćdziesiąt cztery 93/100) złote od dnia 8 czerwca 2017 r.

do dnia zapłaty;

8. zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda R. G. (1) kwotę 4.530,00 (cztery tysiące pięćset trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

9. zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda I. L. kwotę 16.292,90 (szesnaście tysięcy dwieście dziewięćdziesiąt dwa 90/100) złote tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami: co do kwoty 13.362,48 (trzynaście tysięcy trzysta sześćdziesiąt dwa 48/100) złote od dnia 14 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty i co do kwoty 2.930,42 (dwa tysiące dziewięćset trzydzieści 42/100) złotych od dnia 8 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty;

10. zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda I. L. kwotę 4.530,00 (cztery tysiące pięćset trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

11. zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda B. M. kwotę 14.981,55 (czternaście tysięcy dziewięćset osiemdziesiąt jeden 55/100) złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 stycznia 2016 r.

do dnia zapłaty;

12. zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda B. M. kwotę 3.988,20 (trzy tysiące dziewięćset osiemdziesiąt osiem 20/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

13. zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda R. S. kwotę 19.260,50 (dziewiętnaście tysięcy dwieście sześćdziesiąt 50/100) złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami: co do kwoty 16.704,00 (szesnaście tysięcy siedemset cztery) złote od dnia 20 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty i co do kwoty 2.556,50 (dwa tysiące pięćset pięćdziesiąt sześć 50/100) złotych od dnia

8 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty;

14. zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda R. S. kwotę 4.530,00 (cztery tysiące pięćset trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

15. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

16. nakazuje pobrać od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 6.445,18 (sześć tysięcy czterysta czterdzieści pięć 18/100) złotych tytułem opłaty od pozwów, od uiszczenia których zwolnieni byli powodowie.

Sygn. akt VII P 183/17

## UZASADNIENIE

A. B. wniósł o zasądzenie od pozwanej P. P. S.A. w W. kwoty 17.712,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że jest zatrudniony u pozwanej na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony, ostatnio w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1.900,00 zł brutto. Jest jednym z wielu pracowników zatrudnionych na takim stanowisku, posiada ten sam zakres obowiązków i odpowiedzialności (a w odniesieniu do niektórych pracowników nawet szerszy), a

mimo to jego wynagrodzenie znacząco odbiega od pozostałych pracowników zatrudnionych na tym stanowisku u pozwanej, które średnio wynosi miesięcznie 2.300,00 zł brutto. Posiadając kwalifikacje wymagane przez pozwaną na zajmowanym stanowisku, wykonując pracę o jednakowej wartości, posiadając wieloletnie doświadczenie zawodowe, w myśl art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. ma prawo do jednakowego wynagrodzenia, jak pozostali pracownicy pozwanego zatrudnieni na tożsamyh stanowiskach. Pozwany naruszając konstytucyjną zasadę równości różnicuje wynagrodzenia pracowników na tych samych stanowiskach, bez obiektywnych i rozsądnych powodów stosując krzywdzące stawki wynagrodzenia. Powód wskazał, że domaga się odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Wysokość dochodzonego roszczenia powód obliczył wskazując, że w jego ocenie średnie wynagrodzenie na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony wynosi 2.300,00 zł, mając na uwadze, że dodatek stażowy i premia regulaminowa liczone są od podstawy wynagrodzenia, rzeczywista wartość szkody obliczona została w następujący sposób:

Było/jest: 2.337,00 zł brutto, w tym

wynagrodzenie zasadnicze 1.900,00 zł

dodatek stażowy 11 % 209,00 zł

premia 12% 228,00 zł

Powinno być: 2.829,00 zł brutto, w tym

wynagrodzenie zasadnicze 2.300,00 zł

dodatek stażowy 11 % 253,00 zł

premia 12% 276,00 zł

Różnica miesięcznie 492,00 zł brutto

Powód oświadczył, że winien otrzymywać miesięcznie kwotę 2.829,00 zł brutto, czyli średnio o 492,00 zł brutto więcej niż obecnie. Przemnożenie tej kwoty przez 36 miesięcy (od czasu ostatniej podwyżki, która pogłębiła jeszcze różnice między pracownikami) daje wartość szkody w wysokości dochodzonej w niniejszym postępowaniu. W związku z tym, że pozwana bezpodstawnie zróżnicowała wynagrodzenia pracowników na tych samych stanowiskach, powództwo jest konieczne i uzasadnione.

R. B. wniósł o zasądzenie od pozwanej P. P. S.A. w W. kwoty 16.848,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że jest zatrudniony u pozwanej na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony, ostatnio w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1.900,00 zł brutto. Jest jednym z wielu pracowników zatrudnionych na takim stanowisku, posiada ten sam zakres obowiązków i odpowiedzialności (a w odniesieniu do niektórych pracowników nawet szerszy), a mimo to jego wynagrodzenie znacząco odbiega od pozostałych pracowników zatrudnionych na tym stanowisku u pozwanej, które średnio wynosi miesięcznie 2.300,00 zł brutto. Posiadając kwalifikacje wymagane przez pozwaną na zajmowanym stanowisku, wykonując pracę o jednakowej wartości, posiadając wieloletnie doświadczenie zawodowe, w myśl art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. ma prawo do jednakowego wynagrodzenia, jak pozostali pracownicy pozwanego zatrudnieni na tożsamyh stanowiskach. Pozwany naruszając konstytucyjną zasadę równości różnicuje wynagrodzenia pracowników na tych samych stanowiskach, bez obiektywnych i rozsądnych powodów stosując krzywdzące stawki wynagrodzenia. Powód wskazał, że domaga się odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Wysokość dochodzonego roszczenia powód obliczył wskazując, że w jego ocenie średnie wynagrodzenie na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony wynosi 2.300,00 zł, mając na uwadze, że dodatek stażowy i premia regulaminowa liczone są od podstawy wynagrodzenia, rzeczywista wartość szkody obliczona została w następujący sposób:

Było/jest: 2.223,00 zł brutto, w tym

wynagrodzenie zasadnicze 1.900,00 zł

dodatek stażowy 5% 95,00 zł

premia 12% 228,00 zł

Powinno być: 2.691,00 zł brutto, w tym

wynagrodzenie zasadnicze 2.300,00 zł

dodatek stażowy 5% 115,00 zł

premia 12% 276,00 zł

Różnica miesięcznie 468,00 zł brutto

Powód oświadczył, że winien otrzymywać miesięcznie kwotę 2.691,00 zł brutto, czyli średnio o 468,00 zł brutto więcej niż obecnie. Przemnożenie tej kwoty przez 36 miesięcy (od czasu ostatniej podwyżki, która pogłębiła jeszcze różnice między pracownikami) daje wartość szkody w wysokości dochodzonej w niniejszym postępowaniu. W związku z tym, że pozwana bezpodstawnie zróżnicowała wynagrodzenia pracowników na tych samych stanowiskach, powództwo jest konieczne i uzasadnione.

P. D. wniósł o zasądzenie od pozwanej P. P. S.A. w W. kwoty 16.623,72 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że jest zatrudniony u pozwanej na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony, ostatnio w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1.936,40 zł brutto. Jest jednym z wielu pracowników zatrudnionych na takim stanowisku, posiada ten sam zakres obowiązków i odpowiedzialności (a w odniesieniu do niektórych pracowników nawet szerszy), a mimo to jego wynagrodzenie znacząco odbiega od pozostałych pracowników zatrudnionych na tym stanowisku u pozwanej, które średnio wynosi miesięcznie 2.300,00 zł brutto. Posiadając kwalifikacje wymagane przez pozwaną na zajmowanym stanowisku, wykonując pracę o jednakowej wartości, posiadając wieloletnie doświadczenie zawodowe, w myśl art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. ma prawo do jednakowego wynagrodzenia, jak pozostali pracownicy pozwanego zatrudnieni na tożsamyh stanowiskach. Pozwany naruszając konstytucyjną zasadę równości różnicuje wynagrodzenia pracowników na tych samych stanowiskach, bez obiektywnych i rozsądnych powodów stosując krzywdzące stawki wynagrodzenia. Powód wskazał, że domaga się odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Wysokość dochodzonego roszczenia powód obliczył wskazując, że w jego ocenie średnie wynagrodzenie na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony wynosi 2.300,00 zł, mając na uwadze, że dodatek stażowy i premia regulaminowa liczone są od podstawy wynagrodzenia, rzeczywista wartość szkody obliczona została w następujący sposób:

Było/jest: 2.459,23 zł brutto, w tym

wynagrodzenie zasadnicze 1.936,40 zł

dodatek stażowy 15% 290,46 zł

premia 12% 232,37 zł

Powinno być: 2.921,00 zł brutto, w tym

wynagrodzenie zasadnicze 2.300,00 zł

dodatek stażowy 15% 345,00 zł

premia 12% 276,00 zł

Różnica miesięcznie 461,77 zł brutto

Powód oświadczył, że winien otrzymywać miesięcznie kwotę 2.921,00 zł brutto, czyli średnio o 461,77 zł brutto więcej niż obecnie. Przemnożenie tej kwoty przez 36 miesięcy (od czasu ostatniej podwyżki, która pogłębiła jeszcze różnice między pracownikami) daje wartość szkody w wysokości dochodzonej w niniejszym postępowaniu. W związku z tym, że pozwana bezpodstawnie zróżnicowała wynagrodzenia pracowników na tych samych stanowiskach, powództwo jest konieczne i uzasadnione.

I. L. wniósł o zasądzenie od pozwanej P. P. S.A. w W. kwoty 13.362,48 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że jest zatrudniony u pozwanej na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony, ostatnio w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2.018,80 zł brutto. Jest jednym z wielu pracowników zatrudnionych na takim stanowisku, posiada ten sam zakres obowiązków i odpowiedzialności (a w odniesieniu do niektórych pracowników nawet szerszy), a mimo to jego wynagrodzenie znacząco odbiega od pozostałych pracowników zatrudnionych na tym stanowisku u pozwanej, które średnio wynosi miesięcznie 2.300,00 zł brutto. Posiadając kwalifikacje wymagane przez pozwaną na zajmowanym stanowisku, wykonując pracę o jednakowej wartości, posiadając wieloletnie doświadczenie zawodowe, w myśl art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. ma prawo do jednakowego wynagrodzenia, jak pozostali pracownicy pozwanego zatrudnieni na tożsamyh stanowiskach. Pozwany naruszając konstytucyjną zasadę równości różnicuje wynagrodzenia pracowników na tych samych stanowiskach, bez obiektywnych i rozsądnych powodów stosując krzywdzące stawki wynagrodzenia. Powód wskazał, że domaga się odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Wysokość dochodzonego roszczenia powód obliczył wskazując, że w jego ocenie średnie wynagrodzenie na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony wynosi 2.300,00 zł, mając na uwadze, że dodatek stażowy i premia regulaminowa liczone są od podstawy wynagrodzenia, rzeczywista wartość szkody obliczona została w następujący sposób:

Było/jest: 2.664,82 zł brutto, w tym

wynagrodzenie zasadnicze 2.018,80 zł

dodatek stażowy 20% 403,76 zł

premia 12% 242,26 zł

Powinno być: 3.036,00 zł brutto, w tym

wynagrodzenie zasadnicze 2.300,00 zł

dodatek stażowy 20% 460,00 zł

premia 12% 276,00 zł

Różnica miesięcznie 317,18 zł brutto

Powód oświadczył, że winien otrzymywać miesięcznie kwotę 3.036,00 zł brutto, czyli średnio o 317,18 zł brutto więcej niż obecnie. Przemnożenie tej kwoty przez 36 miesięcy (od czasu ostatniej podwyżki, która pogłębiła jeszcze różnice między pracownikami) daje wartość szkody w wysokości dochodzonej w niniejszym postępowaniu. W związku z tym, że pozwana bezpodstawnie zróżnicowała wynagrodzenia pracowników na tych samych stanowiskach, powództwo jest konieczne i uzasadnione.

R. G. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanej P. P. S.A. w W. kwoty 17.136,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że jest zatrudniony u pozwanej na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony, ostatnio w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1.900,00 zł brutto. Jest jednym z wielu pracowników zatrudnionych na takim stanowisku, posiada ten sam zakres obowiązków i odpowiedzialności (a w odniesieniu do niektórych pracowników nawet szerszy), a mimo to jego wynagrodzenie znacząco odbiega od pozostałych pracowników zatrudnionych na tym stanowisku u pozwanej, które średnio wynosi miesięcznie 2.300,00 zł brutto. Posiadając kwalifikacje wymagane przez pozwaną na zajmowanym stanowisku, wykonując pracę o jednakowej wartości, posiadając wieloletnie doświadczenie zawodowe, w myśl art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. ma prawo do jednakowego wynagrodzenia, jak pozostali pracownicy pozwanego zatrudnieni na tożsamych stanowiskach. Pozwany naruszając konstytucyjną zasadę równości różnicuje wynagrodzenia pracowników na tych samych stanowiskach, bez obiektywnych i rozsądnych powodów stosując krzywdzące stawki wynagrodzenia. Powód wskazał, że domaga się odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Wysokość dochodzonego roszczenia powód obliczył wskazując, że w jego ocenie średnie wynagrodzenie na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony wynosi 2.300,00 zł, mając na uwadze, że dodatek stażowy i premia regulaminowa liczone są od podstawy wynagrodzenia, rzeczywista wartość szkody obliczona została w następujący sposób:

Było/jest: 2.261,00 zł brutto, w tym

wynagrodzenie zasadnicze 1.900,00 zł

dodatek stażowy 7% 133,00 zł

premia 12% 228,00 zł

Powinno być: 2.737,00 zł brutto, w tym

wynagrodzenie zasadnicze 2.300,00 zł

dodatek stażowy 7% 161,00 zł

premia 12% 276,00 zł

Różnica miesięcznie 476,00 zł brutto

Powód oświadczył, że winien otrzymywać miesięcznie kwotę 2.737,00 zł brutto, czyli średnio o 476,00 zł brutto więcej niż obecnie. Przemnożenie tej kwoty przez 36 miesięcy (od czasu ostatniej podwyżki, która pogłębiła jeszcze różnice między pracownikami) daje wartość szkody w wysokości dochodzonej w niniejszym postępowaniu. W związku z tym, że pozwana bezpodstawnie zróżnicowała wynagrodzenia pracowników na tych samych stanowiskach, powództwo jest konieczne i uzasadnione.

B. M. wniósł o zasądzenie od pozwanej P. P. S.A. w W. kwoty 15.928,92 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że jest zatrudniony u pozwanej na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony, ostatnio w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1.957,00 zł brutto. Jest jednym z wielu pracowników zatrudnionych na takim stanowisku, posiada ten sam zakres obowiązków i odpowiedzialności (a w odniesieniu do niektórych pracowników nawet szerszy), a mimo to jego wynagrodzenie znacząco odbiega od pozostałych pracowników zatrudnionych na tym stanowisku u pozwanej, które średnio wynosi miesięcznie 2.300,00 zł brutto. Posiadając kwalifikacje wymagane przez pozwaną na zajmowanym stanowisku, wykonując pracę o jednakowej wartości, posiadając wieloletnie doświadczenie zawodowe, w myśl art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. ma prawo do jednakowego wynagrodzenia, jak pozostali pracownicy pozwanego zatrudnieni na tożsamych stanowiskach. Pozwany naruszając konstytucyjną zasadę równości różnicuje wynagrodzenia pracowników

na tych samych stanowiskach, bez obiektywnych i rozsądnych powodów stosując krzywdzące stawki wynagrodzenia. Powód wskazał, że domaga się odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Wysokość dochodzonego roszczenia powód obliczył wskazując, że w jego ocenie średnie wynagrodzenie na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony wynosi 2.300,00 zł, mając na uwadze, że dodatek stażowy i premia regulaminowa liczone są od podstawy wynagrodzenia, rzeczywista wartość szkody obliczona została w następujący sposób:

Było/jest: 2.524,53 zł brutto, w tym

wynagrodzenie zasadnicze 1.957,00 zł

dodatek stażowy 17% 332,69 zł

premia 12% 234,84 zł

Powinno być: 2.967,00 zł brutto, w tym

wynagrodzenie zasadnicze 2.300,00 zł

dodatek stażowy 17% 391,00 zł

premia 12% 276,00 zł

Różnica miesięcznie 442,47 zł brutto

Powód oświadczył, że winien otrzymywać miesięcznie kwotę 2.967,00 zł brutto, czyli średnio o 442,47 zł brutto więcej niż obecnie. Przemnożenie tej kwoty przez 36 miesięcy (od czasu ostatniej podwyżki, która pogłębiła jeszcze różnice między pracownikami) daje wartość szkody w wysokości dochodzonej w niniejszym postępowaniu. W związku z tym, że pozwana bezpodstawnie zróżnicowała wynagrodzenia pracowników na tych samych stanowiskach, powództwo jest konieczne i uzasadnione.

R. S. wniósł o zasądzenie od pozwanej P. P. S.A. w W. kwoty 16.704,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że jest zatrudniony u pozwanej na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony, ostatnio w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1.900,00 zł brutto. Jest jednym z wielu pracowników zatrudnionych na takim stanowisku, posiada ten sam zakres obowiązków i odpowiedzialności (a w odniesieniu do niektórych pracowników nawet szerszy), a mimo to jego wynagrodzenie znacząco odbiega od pozostałych pracowników zatrudnionych na tym stanowisku u pozwanej, które średnio wynosi miesięcznie 2.300,00 zł brutto. Posiadając kwalifikacje wymagane przez pozwaną na zajmowanym stanowisku, wykonując pracę o jednakowej wartości, posiadając wieloletnie doświadczenie zawodowe, w myśl art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. ma prawo do jednakowego wynagrodzenia, jak pozostali pracownicy pozwanego zatrudnieni na tożsamyh stanowiskach. Pozwany naruszając konstytucyjną zasadę równości różnicuje wynagrodzenia pracowników na tych samych stanowiskach, bez obiektywnych i rozsądnych powodów stosując krzywdzące stawki wynagrodzenia. Powód wskazał, że domaga się odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Wysokość dochodzonego roszczenia powód obliczył wskazując, że w jego ocenie średnie wynagrodzenie na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony wynosi 2.300,00 zł, mając na uwadze, że dodatek stażowy i premia regulaminowa liczone są od podstawy wynagrodzenia, rzeczywista wartość szkody obliczona została w następujący sposób:

Było/jest: 2.204,00 zł brutto, w tym

wynagrodzenie zasadnicze 1.900,00 zł

dodatek stażowy 4% 76,00 zł

premia 12% 228,00 zł

Powinno być: 2.668,00 zł brutto, w tym

wynagrodzenie zasadnicze 2.300,00 zł

dodatek stażowy 4% 92,00 zł

premia 12% 276,00 zł

Różnica miesięcznie 464,00 zł brutto

Powód oświadczył, że winien otrzymywać miesięcznie kwotę 2.668,00 zł brutto, czyli średnio o 464,00 zł brutto więcej niż obecnie. Przemnożenie tej kwoty przez 36 miesięcy (od czasu ostatniej podwyżki, która pogłębiła jeszcze różnice między pracownikami) daje wartość szkody w wysokości dochodzonej w niniejszym postępowaniu. W związku z tym, że pozwana bezpodstawnie zróżnicowała wynagrodzenia pracowników na tych samych stanowiskach, powództwo jest konieczne i uzasadnione.

W odpowiedziach na powyższe pozwy, pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództw i zwrot kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu przedstawiono okres zatrudnienia i historię dotychczasowego wynagradzania każdego z powodów. Pozwana zakwestionowała powództwa co do zasady i wysokości. Podniosła, że powodowie oparli swoje roszczenia o art. 18<sup>3d</sup> § 1 k.p., a jednocześnie nie wskazali, że u podłoża nierównego traktowania leży jedna z przyczyn wymienionych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Tymczasem, jeżeli pracownik zarzuca naruszenie przepisów o dyskryminacji to powinien wskazać przyczynę aktu dyskryminacji, czy fakty mogące uprawdopodobnić dyskryminacyjne działania pracodawcy. W tego rodzaju sporach to pracownik powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a dopiero wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy zróżnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. O ile chodziłoby natomiast o pracę jednakową w rozumieniu art. 18<sup>3c</sup> k.p., to nie można mówić o nierównym traktowaniu, z uwagi na daty powstania stosunków pracy, działania poprzednika prawnego pozwanej, konieczność utrzymania praw nabytych, liczbę pracowników i organizacji związkowych, sytuację ekonomiczną i rynkową oraz objęcie pracowników systemowymi podwyżkami na przestrzeni lat. Zasada równego traktowania w zakresie wynagrodzenia za jednakową pracę nie oznacza bezwzględnej równości płac. Powodowie nie wykazali przy tym, że ponieśli szkodę. Praca na stanowiskach kwalifikowanego pracownika ochrony, pomimo tej samej nazwy i zakresu czynności, różni się jakościowo i ilościowo pomiędzy pracownikami, zwłaszcza wykonującymi prace w innych miejscowościach. Nadto pozwana przedstawiła rys historyczny swojego funkcjonowania, w szczególności w zakresie istnienia samodzielnej polityki płacowej w poszczególnych zakładach (oddziałach). Zaszłości te stanowią obiektywną przesłankę zróżnicowania wysokości wynagrodzeń pracowników. Pozwana zwróciła uwagę na fakt, iż wynagrodzenia powodów przez cały okres zatrudnienia ulegały zwiększeniu i przedstawiła kolejne regulacje płacowe obowiązujące w spółce i porozumienia zawierane z organizacjami związkowymi w sprawie płac. Pozwana oświadczyła, że nie można zarzucić jej naruszenia zasad równego traktowania, a podpisanie najnowszego układu zbiorowego i dalsze działania zmierzające do podwyższenia wynagrodzeń w P. P. jednoznacznie wskazują, że cały czas zmierza do ujednoczenia płac zatrudnionych pracowników.

Zarządzeniami z dnia 7 stycznia 2016 r. sprawy z powództw I. L. (13/16), R. B. (VII P 14/16), D. P. (VII P 15/16), A. B. (VII P 16/16), P. D. (VII P 17/16), R. G. (2) (VII P 18/16) zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia i były prowadzone pod sygnaturą akt VII P 13/16. Wyrokiem z dnia 30 maja 2016 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy powództwa oddalił; nie obciążył powodów kosztami procesu; kosztami sądowymi w sprawie obciążając Skarb Państwa (k. 312, 321-348 akt VII P 13/16). Na skutek apelacji powodów A. B., R. B., P. D. i I. L. (D. P. i R. G. (2) apelacji nie złożyli, i w tym zakresie wyrok Sądu Rejonowego oddalający ich powództwa uprawomocnił się), Sąd Okręgowy w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 24 stycznia 2017 r. w sprawie VI Pa 117/16 (k. 400, 403-426 akt VII P 13/16), uchylił wyrok Sądu Rejonowego, przekazując mu sprawę do ponownego rozpoznania i pozostawiając rozstrzygnięcie o kosztach

postępowania apelacyjnego. W uzasadnieniu orzeczenia wskazano, iż brak wskazania kryterium dyskryminacyjnego nie oznaczał wyłączenia możliwości dochodzenia roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. zasady równego traktowania pracowników i przyjęcia w ramach wskazanej przez nich podstawy faktycznej powództwa, że podstawę prawną żądań powodów stanowi art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p., co winien ocenić Sąd pierwszej instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Po zwrocie akt VII P 13/16 do ponownego rozpoznania, sprawa z powództw A. B., R. B., P. D. i I. L. została zarejestrowana pod sygnaturą akt VII P 183/17.

Zarządzeniami z dnia 9 lutego 2016 r. sprawy z powództw R. G. (1) (4/16), B. M. (VII P 5/16) i R. S. (VII P 6/16) zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia i były prowadzone pod sygnaturą akt VII P 4/16. Wyrokiem z dnia 6 maja 2016 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy powództwa oddalił; nie obciążył powodów kosztami procesu; kosztami sądowymi w sprawie obciążając Skarb Państwa (k. 307, 314-330 akt VII P 4/16). Na skutek apelacji powodów, Sąd Okręgowy w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 26 stycznia 2017 r. w sprawie VI Pa 96/16 (k. 358, 364-396 akt VII P 4/16), uchylił wyrok Sądu Rejonowego, przekazując mu sprawę do ponownego rozpoznania i pozostawiając rozstrzygnięcie o kosztach postępowania odwoławczego. W uzasadnieniu orzeczenia wskazano, że wprawdzie powodowie nazwali swoje roszczenia odszkodowaniem i powoływali się na art. 18<sup>3d</sup> k.p., jako podstawę ich dochodzenia, ale przy takim określeniu podstawy faktycznej powództwa kwalifikacja prawna roszczenia należała do sądu. Należało więc rozpoznać sprawę, jako dotyczącą, wywodzonego z faktu zaniżenia wysokości wynagrodzenia roszczenia o zapłatę brakującej części wynagrodzenia za pracę za wskazany okres 36 miesięcy wraz z pochodnymi tego wynagrodzenia w postaci dodatku stażowego i premii. Pogląd, że podstawy prawnej roszczeń powodów nie mógł stanowić art. 18<sup>3d</sup> k.p. jest słuszny, ale nie oznaczało to jednak wyłączenia możliwości dochodzenia roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. zasady równego traktowania pracowników i przyjęcia w ramach wskazanej przez nich podstawy faktycznej powództwa, że podstawę prawną żądań powodów stanowi art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy wskazał kierunek dalszego postępowania, przesądzając jednocześnie większość kwestii spornych w procesie. Po zwrocie akt VII P 4/16 do ponownego rozpoznania, sprawa z powództw R. G. (1), B. M. i R. S. została zarejestrowana pod sygnaturą akt VII P 226/17, a zarządzeniem z dnia 12 maja 2017 r. na zasadzie art. 219 k.p.c. została połączona do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia i była dalej prowadzona pod sygnaturą akt VII P 183/17.

Pismem z dnia 8 czerwca 2017 r. (k. 553-554) pełnomocnik powodów rozszerzył powództwa:

1. A. B. do kwoty 20.375,39 zł wraz z ustawowymi odsetkami: co do kwoty 17.712, 00 zł od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty i co do kwoty 2.663,39 zł od 8 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty;
2. R. B. do kwoty 18.687,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami: co do kwoty 16.848, 00 zł od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty i co do kwoty 1.839,00 zł od 8 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty;
3. P. D. do kwoty 19.048,43 zł wraz z ustawowymi odsetkami: co do kwoty 16.623, 72 zł od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty i co do kwoty 2.424,71 zł od 8 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty;
4. R. G. (1) do kwoty 20.190,93 zł wraz z ustawowymi odsetkami: co do kwoty 17.136, 00 zł od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty i co do kwoty 3.054,93 zł od 8 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty;
5. I. L. do kwoty 16.292,90 zł wraz z ustawowymi odsetkami: co do kwoty 13.362, 48 zł od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty i co do kwoty 2.930,42 zł od 8 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty;
6. B. M. do kwoty 15.928,92 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty;
7. R. S. do kwoty 19.260,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami: co do kwoty 16.704, 00 zł od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty i co do kwoty 2.556,50 zł od 8 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu stanowiska wskazano, iż z wyliczenia przedłożonego przez pozwaną wynika, że szkoda jaka ponieśli powodowie jest wyższa, niż pierwotnie zakładali, nie posiadając właściwych informacji w tym zakresie. Nie istniały

przy tym jakiegokolwiek przyczyny uzasadniającej różnicowania wynagrodzeń ich i D. N.. Zarówno bowiem on, jak i powodowie byli zatrudnieni na tym samym stanowisku, mieli taki sam zakres czynności i obowiązków, a świadek pełnił obowiązki dowódcy przez krótki okres 5 lat, do roku 2000, a więc już 16 lat pozwana miała na wyrównanie wynagrodzeń pracowników. W toku rozprawy w dniu 3 sierpnia 2017 r. pełnomocnik powodów oświadczył (k. 569), iż nie kwestionuje wyliczeń strony pozwanej co do kwot ewentualnie należnym powodom.

W odpowiedzi na rozszerzone powództwa (k. 565-565v) pozwana podtrzymała swe dotychczasowe stanowisko w sprawie, wnosząc o ich oddalenie. Jednocześnie w toku rozprawy w dniu 3 sierpnia 2017 r. zaakcentowała, iż istnieją różnice między czynnościami wykonywanymi przez świadka N. a czynnościami wykonywanymi przez powodów (k. 569).

### **Sąd ustalił, co następuje:**

A. B. w dniu 23 maja 2011 r. zawarł z P. P. S.A. umowę o pracę na okres czas określony od dnia 23.05.2011 r. do dnia 30.11.2011 r. na stanowisku pracownika ochrony w wymiarze 0,5 etatu i wynagrodzeniem zasadniczym według 7 kategorii zaszeregowania w wysokości 850,00 zł miesięcznie, z pozostałymi dodatkami, w tym konwojenckim w wysokości 0,80 zł za każdą godzinę pracy w konwoju i premią, w jednostce pozwanej – Centrum Usług (...) w G. Wydział Operacyjny. Jako miejsce pracy podano powiat: (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...) oraz miasto B.. Od dnia 1.07.2011 r. wynagrodzenie powoda A. B. wzrosło do kwoty 900,00 zł miesięcznie. W dniu 21.11.2011 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 1.12.2011 r. do dnia 30.11.2012 r. w wymiarze 0,5 etatu, z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 900,00 zł i pozostałymi dodatkami, w tym konwojenckim i premią. Miejsce pracy oraz stanowisko pozostawało bez zmian. W dniu 28.11.2011 r. strony zawarły porozumienie i uzgodniły, że od 1.01.2012 r. do 30.11.2012 r. powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym według 8 kategorii zaszeregowania w wysokości 1.800,00 zł. W dniu 15.11.2012 r. strony zawarły nową umowę o pracę na czas określony od dnia 1.12.2012 r. do dnia 30.11.2014 r. Stanowisko, wymiar etatu, wynagrodzenie, miejsce pracy, kategoria zaszeregowania pozostały bez zmian. Dnia 28.12.2012 r. strony zawarły porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, w związku z zawarciem w dniu 13 września 2010 r. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi u pozwanej ZUZP dla pracowników P. P. S.A. oraz Porozumienia w sprawie zasad wykorzystywania środków uzyskanych w wyniku likwidacji lub zmiany dotychczas wypłacanych dodatków i świadczeń i ustaliły wynagrodzenie zasadnicze według 7 kategorii zaszeregowania w wysokości 1.854,00 zł. Stanowisko służbowe pozostało bez zmian. Od 1.08.2013 r. A. B. otrzymał podwyżkę wynagrodzenia do kwoty 1.900,00 zł, a dnia 23.08. 2013 r. został zapoznany z nowym zakresem czynności na zajmowanym stanowisku pracownika ochrony. W dniu 19.11.2014 r. z powodem została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 1.12.2014 r. z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.900,00 zł według 6 kategorii zaszeregowania. Stanowisko, dodatki, w tym konwojencki, wymiar etatu, miejsce pracy pozostawało bez zmian. W związku z Uchwałą nr (...) Zarządu P. P. S.A. z dnia 14 kwietnia 2015 r. w sprawie utworzenia Pionu P. P. Ochrona, od dnia 1 maja 2015 r. powód A. B. został zatrudniony w/w nowym Pionie na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony, gdzie otrzymał nowy zakres czynności dla tego stanowiska.

W związku z wejściem w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników P. P. z dnia 18 marca 2015 r. A. B. od dnia 1.01.2016 r., w wyniku wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 23.09.2015 r., otrzymuje na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony wynagrodzenie zasadnicze według III kategorii zaszeregowania w wysokości 1.900,00 zł brutto, dodatek konwojencki w wysokości 0,80 zł za każdą godzinę wykonywanych zadań związanych z konwojowaniem lub transportowaniem wartości pieniężnych od momentu rozpoczęcia konwoju do chwili jego zakończenia, dodatek inkasencki w wysokości 1,50 zł za każdą godzinę wykonywanej pracy przy czynnościach związanych z odbiorem wartości pieniężnych od klientów P. P. S.A., inne niewymienione składniki (dodatek stażowy) oraz premię.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: dokumentacja pracownicza powoda A. B.– część B akt osobowych pracownika)

W dniu 15 lutego 2010 r. R. B. zawarł z pozwaną P. P. S.A. umowę o pracę na okres próbny od dnia 15 lutego 2010 r. do 14 kwietnia 2010 r. na stanowisku pracownika ochrony w wymiarze 0,5 etatu i wynagrodzeniem zasadniczym wg 7 kategorii zaszeregowania, w wysokości 850,00 zł miesięcznie pozostałymi dodatkami i premią. Jako miejsce pracy wskazano Centrum Usług (...) w G. Wydział Operacyjny, powiat: (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...) oraz miasto B.. W dniu 15 kwietnia 2010 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 15.04.2010 r. do 31.03.2011 r. w wymiarze 1,00 etatu z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym 1.700,00 zł i pozostałymi dodatkami oraz premią. Miejsce pracy oraz stanowisko pozostawało bez zmian. W dniu 10 grudnia 2010 r. strony zawarły porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę w związku z zawarciem w dniu 13 września 2010 r. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi u pozwanego ZUZP dla pracowników P. P. S.A. oraz Porozumienia w sprawie zasad wykorzystywania środków uzyskanych w wyniku likwidacji lub zmiany dotychczas wypłacanych dodatków i świadczeń, wynagrodzenie zasadnicze, 7 kategoria zaszeregowania stanowisko pracy i miejsce pracy pozostawało bez zmian. W dniu 1 kwietnia 2011 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31.03.2012 r. Stanowisko, wynagrodzenie pozostawało bez zmian przy czym powodowi wypłacano dodatek za pracę przy konwojowaniu powierzonych do przewozu ładunków wartościowych w wysokości 0,80 zł za każdą godzinę pracy w takim konwoju. Od 1.07.2011 r. R. B. otrzymał podwyżkę wynagrodzenia do kwoty 1.800,00 zł. W dniu 15 marca 2012 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31.03.2013 r. na dotychczasowych warunkach płacy i pracy. Od dnia 1 grudnia 2012 r. powód otrzymał podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego do wysokości 1.854,00 zł. W dniu 15 marca 2013 r. strony zawarły od dnia 1.04.2013 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, stanowisko i dotychczasowe warunki zatrudnienia pozostały bez zmian. Od 1.08.2013r. powód otrzymał podwyżkę wynagrodzenia do kwoty 1.900,00 zł., a dnia 9.08.2013 r. został zapoznany z nowym zakresem czynności na zajmowanym stanowisku pracownika ochrony. W związku z Uchwałą nr (...) Zarządu P. P. S.A. z dnia 14 kwietnia 2015 r. w sprawie utworzenia Pionu P. P. Ochrona, od dnia 1 maja 2015 r. powód został zatrudniony w nowym pionie na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony i otrzymał również nowy zakres czynności dla tego stanowiska. W związku z wejściem w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników P. P. z dnia 18 marca 2015 r., powód od dnia 1.01.2016 r., w wyniku wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 23.09.2015 r., otrzymał na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony wynagrodzenie zasadnicze wg III kategorii zaszeregowania, w wysokości 1.900,00 zł brutto, dodatek konwojencki w wysokości 0,80 zł za każdą godzinę wykonywanych zadań związanych z konwojowaniem lub transportowaniem wartości pieniężnych od momentu rozpoczęcia konwoju do chwili jego zakończenia, dodatek inkasencki w wysokości 1,50 zł za każdą godzinę pracy wykonywanej przy czynnościach związanych z odbiorem wartości pieniężnych od klientów (...), inne niewymienione składniki (np. dodatek stażowy) oraz premię.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: dokumentacja pracownicza powoda R. B. – część B akt osobowych pracownika)

P. D. zawarł dnia 17 października 2006 r. z pozwaną P. P. S.A. umowę o pracę na okres próbny od dnia 17.07.2006 r. do 16.10.2006 r. w wymiarze 0,5 etatu z wynagrodzeniem w wysokości 600,00 zł. wg 6 kategorii zaszeregowania, należnymi dodatkami w tym konwojenckim i premią, miejscem wykonywania pracy było Centrum Usług (...) Oddział Terenowy w B., na stanowisku wartownik – konwojent, z zakresem obowiązków wskazanych dla tego stanowiska. Od dnia 1.10.2006 r. do 16.10.2006 r. za zgodą powoda zwiększono wymiar etatu do 0,75 i ustalono wynagrodzenie dla w wysokości 900,00 zł miesięcznie. W dniu 17.10.2006 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 0,5 etatu, z wynagrodzeniem zasadniczym wg 7 kategorii zaszeregowania w wysokości 600,00 zł oraz dodatkami, w tym konwojenckim oraz premią. Od dnia 17.10.2006 r. do dnia 31.12.2006 r. za zgodą pracownika został zwiększony wymiar etatu do pełnego, a wynagrodzenie dla tego wymiaru wynosiło 1.200,00 zł. Od dnia 1.07.2007 r. P. D. otrzymywał miesięczne wynagrodzenie dla 0,5 etatu w wysokości 625,00 zł. Na mocy porozumienia stron, od 1.02.2007 r. powód został zatrudniony na stanowisku wartownik – konwojent, w niepełnym wymiarze czasu pracy (0,75 etatu), z wynagrodzeniem wg 7 kategorii w wysokości 940,00 zł. Od dnia 1.01.2007 r. otrzymał podwyżkę wynagrodzenia do kwoty 750,00 zł, od 1.02.2007 r. do kwoty 1.130,00 zł., natomiast od 1.08.2007 r. do kwoty 1.200,00 zł. Od dnia 1.12.2007 r. do 31.12.2007 r. za zgodą P. D. zwiększono wymiar etatu do pełnego, a wynagrodzenie ustalono w wysokości 1.600,00 zł. Od 1.01.2008 r. dla poprzedniego niepełnego wymiaru czasu pracy (0,75 etatu) ustalono

wysokość wynagrodzenia na 1.260,00 zł. Od dnia 1.04.2008 r. na mocy porozumienia stron zmieniono umowę o pracę P. D. w ten sposób, że zwiększono wymiar czasu pracy do pełnego etatu i ustalono wynagrodzenie w wysokości 1.680,00 zł. Od 1.08.2008 r. powód otrzymał podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego do kwoty 1.880,00 zł. Na mocy porozumienia stron, z dniem 1.10.2009 r. otrzymał stanowisko pracownika ochrony w komórce organizacyjnej (...) G. Wydział Operacyjny, a miejscem wykonywania jego pracy były powiaty: (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...) i miasto B.. Ustalono również nowy zakres czynności dla stanowiska pracownik ochrony. W dniu 28.12.2012 r. strony zawarły porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, w związku z zawarciem w dniu 13 września 2010 r. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi u pozwanego ZUZP dla pracowników P. P. S.A. oraz Porozumienia w sprawie zasad wykorzystywania środków uzyskanych w wyniku likwidacji lub zmiany dotychczas wypłacanych dodatków i świadczeń i ustaliły wynagrodzenie zasadnicze wg 7 kategorii zaszeregowania w wysokości 1.936,40 zł. Stanowisko służbowe pozostało bez zmian. W dniu 9.08.2013 r. powód otrzymał nowy zakres czynności. W związku z Uchwałą nr (...) Zarządu P. P.S.A. z dnia 14 kwietnia 2015 r. w sprawie utworzenia Pionu P. P. Ochrona, od dnia 1 maja 2015 r. P. D. został zatrudniony w/w nowym Pionie na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony i otrzymał nowy zakres czynności. W związku z wejściem w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników P. P. z dnia 18 marca 2015 r.. powód od dnia 1.01.2016 r., w wyniku wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 23.09.2015 r., otrzymał stanowisko kwalifikowanego pracownika ochrony według 7` kategorii zaszeregowania, wynagrodzenie w wysokości 1 936,40 zł. brutto, dodatek konwojencki w wysokości 0,80 zł. za każdą godzinę wykonywanych zadań związanych z konwojowaniem lub transportowaniem wartości pieniężnych od momentu rozpoczęcia konwoju do chwili jego zakończenia, dodatek inkasencki w wysokości 1,50 zł za każdą godzinę wykonywanej przy czynnościach związanych z odbiorem wartości pieniężnych od klientów (...), inne niewymienione składniki (np. dodatek stażowy) oraz premię.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: dokumentacja pracownicza powoda P. D. – część B akt osobowych pracownika)

W dniu 15 września 1994 r. I. L. zawarł z pozwaną umowę o pracę na okres próbny na stanowisku wartownika w pełnym wymiarze czasu pracy w ówczesnej jednostce poprzednika pozwanej – R. P. w B., w komórce organizacyjnej: O. (...)i stawką godzinową w wysokości 16.000,00 zł. Powód w dniu 5 października 1994 r. zdał egzamin z zakresu znajomości pełnienia służby strażniczej z bronią. W dniu 8 grudnia 1994 r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony od dnia 15 grudnia 1994 r. Stanowisko służbowe, wymiar etatu, miejsce pracy oraz wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pozostawały bez zmian. Od dnia 1 lutego 1995 r., powód został zaszeregowany do 7 kategorii z wynagrodzeniem już po denominacji w wysokości 2,00 zł za godzinę. Następnie wynagrodzenie powoda sukcesywnie rosło: od 1 lutego 1996 r. otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 2,75 zł za godzinę, od 1 lutego 1997 r. – 3,45 zł za godzinę, od 31 grudnia 1997 r. – 3,90 zł za godzinę, od 1 lutego 1998 r. – 4,60 zł. za godzinę, a od 1 stycznia 1999 r. – 5,93 zł. Od dnia 1 lutego 1999 r. powód otrzymał stanowisko „starszego wartownika – konwojenta”, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.090,00 zł miesięcznie według tej samej kategorii zaszeregowania, a od dnia 1 lutego 2000 r. w wysokości 1.230,00 zł miesięcznie. Zgodnie z umową zawartą z powodem w dniu 1 grudnia 1999 r. został skierowany na opłacony przez pracodawcę kurs dla osób ubiegających się o licencję pracownika ochrony fizycznej osób i mienia pierwszego stopnia. W związku z uzyskaną licencją, strony w dniu 8.06.2000 r. podpisały umowę o zakazie konkurencji. Od 1.01.2001 r. powód otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.320,00 zł miesięcznie. Z dniem 28.01.2003 r. I. L. został zatrudniony na dotychczasowym stanowisku w D. (...) – W. (...). Od dnia 1.01.2004 r. wynagrodzenie powoda zwiększyło się do wysokości 1.390,00 zł. Od dnia 18.05.2005 r. powód otrzymał podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego do kwoty 1.440,00 zł miesięcznie.

Na podstawie zarządzenia Nr 36 Dyrektora Generalnego P. P.z dnia 30 marca 2005 r. w sprawie utworzenia w ppup P. P. nowej jednostki organizacyjnej o nazwie Centrum Usług (...) z dniem 10 czerwca 2005 r. powód stał się pracownikiem tej jednostki. Z nowym zakresem obowiązków na stanowisku starszy wartownik konwojent (...) Oddział Terenowy zapoznał się w dniu 17.05.2006 r. Od 1.01.2007 r. I. L. otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w wysokości 1.580,00 zł, od 1.08.2007 r. w wysokości 1.650,00 zł, od 1.01.2008 r. wynagrodzenie w wysokości 1.720,00 zł, natomiast od dnia 1.08.2008 r. w kwocie 1.960,00 zł. Na mocy porozumienia stron, od 1.10.2009 r. powód został

zatrudniony na stanowisku – pracownik ochrony w komórce organizacyjnej (...) G. Wydział Operacyjny, a miejscem wykonywania jego pracy były powiaty: (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...) i miasto B.. W związku z odmową przyjęcia porozumienia w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z dnia 10 grudnia 2010 r. w związku z zawarciem w dniu 13 września 2010 r. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi u pozwanego ZUZP dla pracowników P. P. S.A. oraz Porozumienia w sprawie zasad wykorzystywania środków uzyskanych w wyniku likwidacji lub zmiany dotychczas wypłacanych dodatków i świadczeń, pozwany wypowiedział w dniu 3.01.2011 r. powodowi warunki umowy o pracę, przy czym stanowisko służbowe oraz miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto pozostało bez zmian. Dodatkowo powodowi wypłacano dodatek za pracę przy konwojowaniu powierzonych do przewozu ładunków wartościowych. Nowe warunki weszły w życie z dniem 1 maja 2011 r. Na podstawie porozumienia zawartego w dniu 28.12.12 r., powodowi podwyższono wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 2.018,80 zł. W dniu 12.08.2013r. otrzymał nowy zakres czynności. W związku z Uchwałą nr (...) Zarządu P. P.S.A. z dnia 14 kwietnia 2015 r. w sprawie utworzenia Pionu P. P. Ochrona, od dnia 1 maja 2015 r. powód został zatrudniony w tym Pionie na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony i otrzymał nowy zakres czynności. W związku z wejściem w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników P. P. z dnia 18 marca 2015 r., powód od dnia 1.01.2016 r., w wyniku wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 24.09.2015 r., otrzymał na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony według III kategorii zaszeregowania, wynagrodzenie w wysokości 2.018,80 zł brutto, dodatek konwojencki w wysokości 0,80 zł za każdą godzinę wykonywanych zadań związanych z konwojowaniem lub transportowaniem wartości pieniężnych od momentu rozpoczęcia konwoju do chwili jego zakończenia, dodatek inkasencki w wysokości 1,50 zł za każdą godzinę pracy wykonywanej przy czynnościach związanych z odbiorem wartości pieniężnych od klientów (...), inne niewymienione składniki (np. dodatek stażowy) oraz premię.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: dokumentacja pracownicza powoda I. L. – część B akt osobowych pracownika)

R. G. (1) został zatrudniony w pozwanej P. P. S.A. w W. (poprzednio (...) P. P.) od 17 września 2007 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny do 16 grudnia 2007 r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku wartownika – konwojenta, za wynagrodzeniem zasadniczym wg 6 kategorii w kwocie 1.300,00 zł. Miejscem pracy powoda było Centrum Usług (...) Oddział Terenowy w B.. W dniu 17 grudnia 2007 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1.370,00 zł. Od 1 stycznia 2008 r. R. G. (1) otrzymał podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego do kwoty 1.470,00 zł, a od 1 sierpnia 2008 r. – do kwoty 1.800,00 zł. Na mocy porozumienia stron od 1 października 2009 r. powód został zatrudniony na stanowisku pracownika ochrony w komórce organizacyjnej (...) G. Wydział Operacyjny. Miejscem wykonywania pracy były powiaty: (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...) i miasto B.. W dniu 10 grudnia 2010r. strony zawarły porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, w związku z zawarciem w dniu 13 września 2010 r. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi u pozwanego oraz porozumienia w sprawie zasad wykorzystywania środków uzyskanych w wyniku likwidacji lub zmiany dotychczas wypłacanych dodatków i świadczeń, przy czym stanowisko służbowe oraz miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pozostało bez zmian. Na podstawie porozumienia z dnia 28 grudnia 2012 r. R. G. (1) podwyższono wynagrodzenie zasadnicze do 1.854,00 zł. Od 1 sierpnia 2013 r. wynagrodzenie powoda wzrosło do kwoty 1.900,00 zł.

W związku z Uchwałą nr (...) Zarządu (...)S.A. z dnia 14 kwietnia 2015 r. w sprawie utworzenia Pionu P. P. Ochrona, od dnia 1 maja 2015 r. powód został zatrudniony w tym Pionie na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony i otrzymał nowy zakres czynności. W związku z wejściem w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników P. P. z dnia 18 marca 2015 r., powód od dnia 1.01.2016 r., w wyniku wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 23.09.2015 r., otrzymał na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony według III kategorii zaszeregowania, wynagrodzenie w wysokości 1.900,00 zł brutto, dodatek konwojencki w wysokości 0,80 zł za każdą godzinę wykonywanych zadań związanych z konwojowaniem lub transportowaniem wartości pieniężnych od momentu rozpoczęcia konwoju do chwili jego zakończenia, dodatek inkasencki w wysokości 1,50 zł za każdą godzinę pracy wykonywanej przy czynnościach związanych z odbiorem wartości pieniężnych od klientów (...), inne niewymienione składniki (np. dodatek stażowy) oraz premię.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: dokumentacja pracownicza powoda R. G. (1) – część B akt osobowych pracownika)

B. M. zawarł z pozwaną umowę o pracę na okres próbny od dnia 12 stycznia 1998 r. do 11 kwietnia 1998 r. na stanowisku młodszego wartownika w wymiarze 1,00 etatu w ówczesnej jednostce poprzednika pozwanej – U. P. w B. w Oddziale (...) Pocztovej, ze stawką godzinową wg 5 kategorii zaszeregowania w kwocie 2,70 zł za każdą faktycznie przepracowaną godzinę. Od dnia 12 stycznia 1998 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 540,00 zł, od dnia 1 lutego 1998 r. 600,00 zł. W dniu 12 kwietnia 1998 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem w 5 kategorii w kwocie 630,00 zł. Od dnia 1 stycznia 1999 r. B. M. otrzymał podwyżkę wynagrodzenia do kwoty 775,00 zł. Od dnia 1 lutego 1999 r. zajął stanowisko wartownika – konwojenta i otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 846,00 zł miesięcznie wg 6 kategorii zaszeregowania. W związku z uzyskaniem licencji pracownika ochrony fizycznej pierwszego stopnia od 1 lutego 2000 r. B. M. otrzymał podwyżkę wynagrodzenia do kwoty 1.030,00 zł, od 1 stycznia 2001 r. do kwoty 1.180,00 zł, od 1 stycznia 2004 r. do kwoty 1.252,00 zł, a od 1 stycznia 2005 r. do kwoty 1.303,00 zł miesięcznie. Na podstawie zarządzenia nr 33 Dyrektora Generalnego P. P. z dnia 30 marca 2005 r. w sprawie utworzenia w (...) P. P. nowej jednostki organizacyjnej o nazwie Centrum Usług (...) z dniem 10 czerwca 2005r. B. M. stał się pracownikiem tej jednostki na stanowisku wartownik – konwojent (...) Oddział Terenowy. Od 1 lipca 2006 r. powód otrzymywał miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.365,00 zł, od 1 stycznia 2007 r. 1.500,00 zł, od 1 sierpnia 2007 r. 1.570,00 zł, od 1 stycznia 2008 r. 1.630,00 zł, od 1 sierpnia 2008 r. 1.900,00 zł. Na mocy porozumienia stron od 1 października 2009 r. powód został zatrudniony na stanowisku pracownik ochrony w komórce organizacyjnej (...) G. Wydział Operacyjny. Miejscem wykonywania pracy były powiaty: (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...) i miasto B.. W dniu 10 grudnia 2010r. strony zawarły porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, w związku z zawarciem w dniu 13 września 2010 r. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi u pozwanego oraz porozumienia w sprawie zasad wykorzystywania środków uzyskanych w wyniku likwidacji lub zmiany dotychczas wypłacanych dodatków i świadczeń, przy czym stanowisko służbowe oraz miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pozostało bez zmian. Na podstawie porozumienia zawartego w dniu 28 grudnia 2012 r. powodowi podwyższono wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 1.957,00 zł. Od dnia 1 stycznia 2013 r. został on przyporządkowany organizacyjnie do Centrum Usług (...) pozwanej. Na jego wniosek, w okresie od 18 listopada 2013 r. do 1 grudnia 2013 r. pracodawca udzielił mu urlopu ojcowskiego, a w okresie od 17 stycznia 2014 r. do 17 lipca 2014 r. urlopu rodzicielskiego. Z oczywistych względów, w tych okresach nie świadczył on faktycznie pracy.

W związku z Uchwałą nr (...) Zarządu P. P.S.A. z dnia 14 kwietnia 2015 r. w sprawie utworzenia Pionu P. P. Ochrona, od dnia 1 maja 2015 r. powód został zatrudniony w tym Pionie na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony i otrzymał nowy zakres czynności. W związku z wejściem w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników P. P. z dnia 18 marca 2015 r., powód od dnia 1.01.2016 r., w wyniku wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 23.09.2015 r., otrzymał na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony według III kategorii zaszeregowania, wynagrodzenie w wysokości 1.957,00 zł brutto, dodatek konwojencki w wysokości 0,80 zł za każdą godzinę wykonywanych zadań związanych z konwojowaniem lub transportowaniem wartości pieniężnych od momentu rozpoczęcia konwoju do chwili jego zakończenia, dodatek inkasencki w wysokości 1,50 zł za każdą godzinę pracy wykonywanej przy czynnościach związanych z odbiorem wartości pieniężnych od klientów (...), inne niewymienione składniki (np. dodatek stażowy) oraz premię.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: dokumentacja pracownicza powoda B. M.– część B akt osobowych pracownika)

R. S. w dniu 2 czerwca 2010 r. zawarł z pozwaną umowę o pracę na okres próbny w wymiarze 0,5 etatu na stanowisku pracownik ochrony, z wynagrodzeniem zasadniczym wg 7 stawki zaszeregowania w kwocie 850,00 zł i miejscem wykonywania pracy – Centrum Usług (...) w G., wydział operacyjny, powiat: (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...) i miasto B.. W dniu 1 września 2010 r. strony zawarły umowę o pracę na 0,5 etatu na czas określony do 31 grudnia 2010 r. z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 850,00 zł. W dniu 31 grudnia 2010 r. strony zawarły kolejną

umowę o pracę na czas określony do 21 sierpnia 2011 r. na warunkach dotychczasowych. Od 1 lipca 2011 r. powód otrzymał podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego do kwoty 900,00 zł. W dniu 10 sierpnia 2011 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony na pełen etat, z wynagrodzeniem zasadniczym wg 7 kategorii w wysokości 1.800,00 zł. Na podstawie porozumienia zawartego w dniu 28 grudnia 2012 r. powodowi R. S. podwyższono wynagrodzenie do kwoty 1.854,00 zł. Od 1 sierpnia 2013 r. wynagrodzenie powoda wynosiło 1.900,00 zł.

W związku z Uchwałą nr (...) Zarządu P. P. S.A. z dnia 14 kwietnia 2015 r. w sprawie utworzenia Pionu P. P. Ochrona, od dnia 1 maja 2015 r. powód został zatrudniony w tym Pionie na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony i otrzymał nowy zakres czynności. W związku z wejściem w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników P. P. z dnia 18 marca 2015 r., powód od dnia 1.01.2016 r., w wyniku wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 23.09.2015 r., otrzymał na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony według III kategorii zaszeregowania, wynagrodzenie w wysokości 1.900,00 zł brutto, dodatek konwojencki w wysokości 0,80 zł za każdą godzinę wykonywanych zadań związanych z konwojowaniem lub transportowaniem wartości pieniężnych od momentu rozpoczęcia konwoju do chwili jego zakończenia, dodatek inkasencki w wysokości 1,50 zł za każdą godzinę pracy wykonywanej przy czynnościach związanych z odbiorem wartości pieniężnych od klientów (...), inne niewymienione składniki (np. dodatek stażowy) oraz premię.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: dokumentacja pracownicza powoda R. S. – część B akt osobowych pracownika)

D. N. w dniu 27 stycznia 1992 r. zawarł z Rejonowym U. P.w T. umowę o pracę na czas określony do 31 marca 1992 r., na stanowisku wartownika, z wynagrodzeniem według VII kategorii zaszeregowania w kwocie 6.223,00 zł za godzinę oraz dodatkiem specjalnym w wysokości 1.800,00 zł. Umowa ta została „przedłużona” najpierw do dnia 30 czerwca 1992 r., a następnie do dnia 31 grudnia 1992 r. i dnia 31 marca 1993 r. Od dnia 1 czerwca 1992 r. pracownikowi przyznano wynagrodzenie zasadnicze według 6 kategorii w kwocie 7.940,00 zł za godzinę, od dnia 1 sierpnia 1992 r. w 2 kategorii wynagrodzenia w kwocie 9.080,00 zł za godzinę, a od dnia 1 listopada 1992 r. w kwocie 10.680,00 zł za godzinę. Od dnia 1 kwietnia 1993 r. D. N. został zatrudniony na czas nieokreślony. Od dnia 1 października 1993 r. otrzymał wynagrodzenie według 2 kategorii zaszeregowania w kwocie 11.780,00 zł za godzinę, od dnia 1 kwietnia 1994 r. w kwocie 14.810,00 zł za godzinę (po denominacji od dnia 1 stycznia 1995 r. była to kwota 1,48 zł za godzinę), od dnia 1 lutego 1995 r. w kwocie 1,97 zł za godzinę, od 1 lipca 1995 r. w 7 kategorii wynagrodzenia w kwocie 2,07 zł za godzinę. Od 1 sierpnia 1995 r. D. N. powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku dowódcy warty w (...) P. P. w T. i z tym dniem otrzymał on dodatek funkcyjny w kwocie 25 zł. Od dnia 1 lutego 1996 r. otrzymał zaszeregowanie do 8 kategorii z wynagrodzeniem w kwocie 2,93 zł za godzinę, a od dnia 1 marca 1996 r. podwyższono dodatek funkcyjny do kwoty 60 zł. Od dnia 10 października 1996 r. powierzono mu stanowisko starszego wartownika i p.o. dowódcy warty w Obwodowym U. P.w C.. Od dnia 1 lutego 1997 r. zaszeregowano go do 9 kategorii wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 3,51 zł za godzinę., od dnia 1 stycznia 1998 r. w kwocie 3,95 zł za godzinę, a od dnia 1 lutego 1998 r. w kwocie 4,64 zł za godzinę. Od dnia 1 sierpnia 1998 r. D. N. podwyższono dodatek funkcyjny do kwoty 90,00 zł. Od dnia 1 stycznia 1999 r. został zaszeregowany do 8 kategorii z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 826,00 zł miesięcznie, a następnie z tym dniem, w związku z wprowadzeniem obowiązku opłacania składki na ubezpieczenie społeczne, otrzymał wynagrodzenie miesięczne w kwocie 1.017,00 zł i dodatek funkcyjny w wysokości 111,00 zł. Od dnia 1 lutego 1999 r. otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.191,00 zł miesięcznie, od dnia 1 lutego 2000 r. w kwocie 1.322,00 zł, a od dnia 1 kwietnia 2000 r. otrzymał dodatek funkcyjny w kwocie 125,00 zł. Zgodnie z umową z dnia 30 sierpnia 1999 r. został skierowany na opłacony przez pracodawcę kurs dla osób ubiegających się o licencję pracownika ochrony fizycznej osób i mienia pierwszego stopnia, a po jej uzyskaniu strony w dniu 20 lipca 2000 r. podpisały umowę o zakazie konkurencji. W dniu 18 maja 2000 r. D. N. wypowiedziano umowę o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska pracy i dodatku funkcyjnego z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 sierpnia 2000 r. Przyczyną wypowiedzenia był brak wykształcenia średniego i licencji II stopnia, która była niezbędna do zajmowania stanowiska dowódcy, zgodnie z ustawą o ochronie osób i mienia z dnia 22 sierpnia 1997 r. Od dnia 1 września 2000 r. powierzono mu stanowisko wartownika-konwojenta w Obwodowym U. P.w C., z dotychczasowym wynagrodzeniem zasadniczym, bez dodatku funkcyjnego. Od dnia 1 stycznia 2001 r.

D. N. został zaszeregowany do 7 kategorii wynagradzania i otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.460,00 zł miesięcznie. Z dniem 28 stycznia 2003 r. został zatrudniony na dotychczasowym stanowisku w Wewnętrznych Służbach Ochrony – (...) P.w Oddziale (...) P.w U. C. 1 w Rejonowym U. P.w T.. Od dnia 1 stycznia 2004 r. otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.510,00 zł, a od dnia 1 stycznia 2005 r. w kwocie 1.560,00 zł. Na podstawie zarządzenia Nr 33 Dyrektora Generalnego P. P. z dnia 30 marca 2005 r. w sprawie utworzenia w (...) P. P. nowej jednostki organizacyjnej o nazwie Centrum Usług (...) z dniem 10 czerwca 2005 r. stał się on pracownikiem tejże jednostki. Z dniem 7 listopada 2005 r. strony rozwiązały umowę o zakazie konkurencji. Z nowym zakresem obowiązków na stanowisku starszy wartownik-konwojent (...) Oddział Terenowy D. N. zapoznał się dnia 16 maja 2006 r. Od dnia 1 lipca 2006 r. otrzymał miesięczne wynagrodzenie w kwocie 1.616,00 zł, od dnia 1 stycznia 2007 r. w kwocie 1.660,00 zł, od dnia 1 sierpnia 2007 r. w kwocie 1.740,00 zł, od dnia 1 stycznia 2008 r. w kwocie 1.810,00 zł, a od dnia 1 sierpnia 2008 r. w kwocie 2.060,00 zł. Na mocy porozumienia stron, od dnia 1 października 2009 r. D. N. został zatrudniony na stanowisku pracownika ochrony w komórce organizacyjnej (...) Wydział Operacyjny G., a miejscem wykonywania jego pracy były powiaty: (...), (...), (...), (...), (...), (...) oraz miasta T. i G.. Z dniem 1 września 2009 r. z uwagi na przekształcenia komercjalizacyjne, świadek stał się pracownikiem pozwanej Spółki. Na mocy porozumienia stron, z dniem 1 lutego 2010 r., zmieniło się miejsce wykonywania pracy D. N. na powiaty: (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...) oraz miasto B., a jednocześnie podwyższono mu wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 2.260,00 zł. Dnia 10 grudnia 2010 r. strony zawarły porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, w związku z zawarciem w dniu 13 września 2010 r. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi u pozwanej nowego ZUZP dla pracowników P. P.S.A. oraz Porozumienia w sprawie zasad wykorzystywania środków uzyskanych w wyniku likwidacji lub zmiany dotychczas wypłacanych dodatków i świadczeń, przy czym stanowisko służbowe oraz miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto pozostało bez zmian. D. N. wypłacano dodatek za pracę przy konwojowaniu powierzonych do przewozu ładunków wartościowych. Na podstawie porozumienia z dnia 28 grudnia 2012 r. otrzymał wynagrodzenie w kwocie 2.327,80 zł. W związku z Uchwałą nr (...) Zarządu P. P.S.A. z dnia 14 kwietnia 2015 r. w sprawie utworzenia Pionu P. P. Ochrona, od dnia 1 maja 2015 r. D. N. został zatrudniony w tym Pionie z dotychczasowym wynagrodzeniem zasadniczym, na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony i otrzymał nowy zakres czynności. W związku z wejściem w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników P. P. z dnia 18 marca 2015 r., od dnia 20 sierpnia 2015 r., w wyniku zawartego porozumienia stron, otrzymał stanowisko kwalifikowanego pracownika ochrony i wynagrodzenie według III kategorii zaszeregowania, w wysokości 2.327,80 zł, dodatek konwojencki w wysokości 0,80 zł. za każdą godzinę wykonywanych zadań związanych z konwojowaniem lub transportowaniem wartości pieniężnych od momentu rozpoczęcia konwoju do chwili jego zakończenia, dodatek inkasencki w wysokości 1,50 zł za każdą godzinę pracy wykonywanej przy czynnościach związanych z odbiorem wartości pieniężnych od klientów (...), dodatek stażowy, inne niewymienione składniki wynikające z ZUZP oraz premię. Na podstawie kolejnego porozumienia, z dniem 22 stycznia 2016 r. podwyższono mu dodatek konwojencki do kwoty 1,10 zł za godzinę oraz dodatek inkasencki do wysokości 2,50 zł za godzinę.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: dokumentacja pracownicza świadka D. N. – część B akt osobowych świadka)

Wszyscy kwalifikowani pracownicy ochrony, w tym powodowie i D. N., posiadali taki sam zakres czynności i obowiązków. W okresie wcześniejszym (przed 2015 r.), kiedy stanowiska nie były jeszcze rozróżniane, wszyscy oni byli zatrudnieni na stanowiskach pracowników ochrony, również z identycznymi zakresami czynności i obowiązków. O tym jakie konkretne zadania wykonuje pracownik w danym dniu, czy okresie, decyduje bezpośredni przełożony – szef ochrony. Nieznacznie różnią się natomiast między sobą obowiązki wykonywane z jednej strony przez kwalifikowanych pracowników ochrony (którymi to są powodowie, jak i D. N.), a z drugiej pracowników ochrony, z uwagi na posiadane kwalifikacje i uprawnienia. Kwalifikowani pracownicy ochrony posiadają bowiem uprawnienia do używania broni i środków przymusu bezpośredniego, są przy tym wpisywani na specjalną listę, co nie dotyczy „zwykłych pracowników ochrony.”

P. D. i I. L. w spornym okresie czasu wykonywali swe obowiązki w jednostce pozwanej „B-2” w B., przy ulicy (...). Zajmowali się wówczas zarówno stacjonarną ochroną obiektów, jak i przewożeniem wartości pieniężnych i ich inkasowaniem, jeżdżąc w tzw. konwojach. Przez jeden miesiąc pracy wykonywali ją co do zasady w służbie

stacjonarnej, a w następnym miesiącu – w służbie konwojowo-inkasenckiej. Także jednakże w trakcie pracy zdarzały się sytuacje, w których na polecenie przełożonych zobowiązani byli do wykonywania na bieżąco innych poleceń, w zależności od aktualnych potrzeb pracodawcy. Pełniąc służbę stacjonarną zajmowali się głównie kontrolą ruchu osobowo-materiałowego w jednostce i zapewnieniem bezpieczeństwa na jej terenie, jednakże także wówczas zdarzały się krótsze wyjazdy w konwoje.

A. B. w spornym okresie czasu wykonywał obowiązki początkowo, tak jak P. D. i I. L. w jednostce pozwanej „B-2” w B., przy ulicy (...), wykonując te same czynności, co oni. W pewnym momencie został jednakże przeniesiony przez przełożonych do innej jednostki – Węzła E.-Rozdzielczego w L. pod B.. Zajmował się tam wówczas wykonywaniem identycznych obowiązków, co D. N., z którym zdarzało się, że pracował nawet na tych samych zmianach. W jednostce tej do głównych obowiązków pracowników należała stacjonarna ochrona obiektu – kontrola ruchu osobowo-materiałowego w jednostce i zapewnienie bezpieczeństwa na jej terenie. Ponadto także w WER L. wykonywał jeden krótki konwój dziennie.

R. B. i R. S. w spornym okresie czasu wykonywali swe obowiązki w jednostce pozwanej „B-2” w B., przy ulicy (...). Zajmowali się wówczas przede wszystkim inkasowaniem i przewożeniem wartości pieniężnych, jeżdżąc w tzw. konwojach. Rzadziej zajmowali się także, na polecenie przełożonych, w razie potrzeb pracodawcy, również stacjonarną ochroną obiektów. R. S. stacjonarną ochronę obiektu wykonywał także w innych jednostkach pozwanej – „B-1” w B., jak i w WER L..

R. G. (1) w spornym okresie czasu świadczył pracę w jednostce pozwanej (...) w B., przy ulicy (...), wcześniej wykonując ją w jednostce „B-2” w B.. Do jego głównych obowiązków należała stacjonarna ochrona obiektu – kontrola ruchu osobowo-materiałowego w jednostce i zapewnienie bezpieczeństwa na jej terenie. Ponadto jeździł także w konwojach – średnio dwukrotnie w ciągu miesiąca, na polecenie przełożonych.

B. M. w spornym okresie czasu świadczył pracę w WER L., wykonując obowiązki zbieżne z D. N. (w okresie wcześniejszym natomiast przez około 12 lat pracował w jednostce „B-2”). W jednostce tej do głównych obowiązków pracowników należała stacjonarna ochrona obiektu – kontrola ruchu osobowo-materiałowego w jednostce i zapewnienie bezpieczeństwa na jej terenie. Sporadycznie wykonuje także pracę w konwojach, które odbywają się co do zasady raz w tygodniu, a zdarza się że jeździ w nie także w ramach zastępstw za innych pracowników ochrony, w razie poleceń przełożonych. Doraźnie wykonywał także obowiązki w jednostkach „B-1” i „B-2” w B..

A. B., P. D., R. B., R. G. (1), R. S., B. M. i I. L. posiadali licencję pracownika ochrony, a aktualnie są wpisani na listę kwalifikowanych pracowników ochrony, mają uprawnienia do przewozu wartości pieniężnych, zezwolenie na posiadanie broni, upoważnienie od pracodawcy do odbioru wartości pieniężnych od podmiotów zewnętrznych i wewnętrznych.

Bezpośrednim przełożonym powodów – Kierownikiem Sekcji Ochrony – Szefem Ochrony w Pionie P. P. Ochrona jest M. P., który bardzo dobrze ocenia pracę powodów, przydzielając im w związku z tym głównie obowiązki przy konwojach. W zależności od aktualnych potrzeb, powodowie wykonują swą pracę także w sposób „stacjonarny”, wykonując ochronę obiektów należących do pozwanej Spółki. Identyczne czynności wykonywał także D. N., który jednakże w dużo mniejszym zakresie wyjeżdżał w konwoje, większość swych obowiązków wykonując przy stacjonarnej ochronie obiektów. Od dnia 1 lutego 2010 r., zarówno powodowie, jak i D. N. świadczyli pracę w tej samej jednostce pozwanej, a jako miejsce jej wykonywania mieli wskazane powiaty: (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...) oraz miasto B.. Przez pewien okres D. N. pełnił obowiązki, a następnie zajmował stanowisko dowódcy zmiany, jednakże z uwagi na fakt zmiany przepisów w tym zakresie, brak odpowiednich kwalifikacji (licencji II stopnia i średniego wykształcenia), wypowiedziano mu w tym zakresie warunki umowy o pracę już w 2010 r., nie zmniejszając wynagrodzenia, a następnie jeszcze kilkukrotnie je podwyższając, w sytuacjach, kiedy podwyżki w równej wysokości przyznawano wszystkim pracownikom pionu ochrony. D. N. pracował dla pozwanej Spółki do dnia 31 grudnia 2016 r. Także niektórzy z powodów w spornym okresie, w razie zaistnienia faktycznej konieczności, wykonywali obowiązki dowódców zmian, w razie nieobecności przełożonych.

(dowód: zeznania świadków: M. P. – k. 214-216v, 556-559, D. N. – k. 570-571; przesłuchanie powodów: A. B. – k. 303-305, 571-572, R. B. – k. 305-306, 572-573, P. D. – k. 306-307, 573, I. L. – k. 308-309, 573-574, B. M. – k. 574-575 i k. 300-301 akt VII P 4/16, R. S. – k. 575 i 298-300 akt VII P 4/16, R. G. (1) – k. 296-298 akt VII P 4/16)

Pracownicy P. P. S.A. zatrudnieni na stanowisku kwalifikowany pracownik ochrony, mający takie same zakresy czynności i wykonujący porównywalne obowiązki otrzymują wynagrodzenia zasadnicze w różnej wysokości, także w ramach Sekcji Ochrony B., w której to pracę świadczą powodowie. Osobą zatrudnioną na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony, który w tej Sekcji otrzymywał najwyższe wynagrodzenie zasadnicze na przestrzeni ostatniego okresu czasu jest D. N.. 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 D. N., z uwzględnieniem wszystkich przysługujących im dodatków, wynosiła:

- w stosunku do A. B. kwotę 20.375,39 zł;

- w stosunku do R. B. kwotę 18.687,00 zł;

- w stosunku do I. L. kwotę 16.292,90 zł;

- w stosunku do R. G. (1) kwotę 20.190,93 zł;

- w stosunku do P. D. kwotę 19.048,43 zł;

- w stosunku do B. M. kwotę 15.928,92 zł (z zastrzeżeniem, iż w okresach od 18 listopada 2013 r. do 1 grudnia 2013 r. i od 17 stycznia 2014 r. do 17 lipca 2014 r. nie świadczył on faktycznie pracy, korzystając z urlopów ojcowskiego i rodzicielskiego);

- w stosunku do R. S. kwotę 19.260,50 zł.

Różnice w wynagrodzeniu poszczególnych pracowników na stanowiskach kwalifikowanych pracowników ochrony (przed 2015 r. będących pracownikami ochrony) wynikają z faktu, iż przed 2005 r. pozwana nie stanowiła jednego przedsiębiorstwa, które mogłoby prowadzić spójną politykę w zakresie wynagradzania pracowników, a każdy z pracodawców zatrudniających konkretnego pracownika samodzielnie decydował o wysokości jego wynagrodzenia. Z tych przyczyn D. N. otrzymywał dużo wyższe wynagrodzenie zasadnicze od powodów, już w momencie, kiedy byli oni u pozwanej zatrudniani. Po połączeniu natomiast w jedno przedsiębiorstwo, pozwana nie podjęła żadnych zdecydowanych kroków mających stan ten wyrównać.

P. P. S.A. przed dniem 31 marca 2005 r. była przedsiębiorstwem wielozakładowym, a 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 swoich pracowników. Z tego powodu wysokość wynagrodzeń pracowników zajmujących takie same stanowiska pracy w poszczególnych Oddziałach była różna. Z dniem 31 marca 2005 r., na mocy przekształceń podmiotowych pozwanej, pracodawcą pracowników wszystkich Oddziałów stało się P. (...) (...) P. P., zaś dotychczasowe samodzielne Oddziały stały się jednostkami terenowymi tego pracodawcy. Powstało Centrum Usług (...) składające się z 14 oddziałów. Pracownikami (...) stali się pracownicy pozwanej zatrudnieni na stanowiskach, które do 2005 r. były zróżnicowane wg szczebli: młodszy wartownik, konwojent, wartownik-konwojent i starszy wartownik-konwojent. Po reorganizacji w 2009 r. pracownicy ci stali się pracownikami ochrony z uposażeniami właściwymi dla wcześniej zajmowanych zróżnicowanych stanowisk. Od dnia 1 września 2009 r. na mocy ustawy z dnia 5 września 2008 r. o komercjalizacji (...) P. P. została przekształcona w spółkę prawa handlowego. W 2009 r. zmniejszono liczbę oddziałów (...) do 6. Każdy z oddziałów prowadził nadal własną politykę płacową. W styczniu 2013 roku po reorganizacji (...) w miejsce oddziałów utworzono 4 wydziały operacyjne, a od 2015 r. w miejsce dotychczasowych jednostek utworzono Pion P. P. Ochrona.

(okoliczności zestawienie wynagrodzeń pracowników pozwanej – k. 180-207; wyliczenie wysokości różnic w wynagrodzeniu powodów i D. N. – k. 514-541; zeznania świadków: M. P. – k. 214-216v, 556-559, M. S. – k. 216v-218, J. G. – k. 220-221v, R. N. – k. 221v-222; przesłuchanie powodów: A. B. – k. 303-305, 571-572, R. B. – k. 305-306, 572-573, P. D. – k. 306-307, 573, I. L. – k. 308-309, 573-574, B. M. – k. 574-575 i k. 300-301 akt VII P 4/16, R. S. – k. 575 i 298-300 akt VII P 4/16, R. G. (1) – k. 296-298 akt VII P 4/16)

Na mocy uzgodnienia w postępowaniu mediacyjnym prowadzonym w sporze zbiorowym zawartego w dniu 25 marca 2016 r. ze skutkiem od dnia 1 marca 2016 r., wszyscy pracownicy pozwanej, których wynagrodzenie zasadnicze na dzień 1 marca 2016 r. nie przekraczało kwoty 4.000,00 zł brutto i którzy pozostawali w zatrudnieniu w P. P. w dniu 31 marca 2016 r. otrzymali podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego o 150,00 zł brutto. Regulacja ta objęła powodów. Dodatkowo strony porozumienia uzgodniły, iż do dnia 10 kwietnia 2016 r. pracownikom służb eksploatacji, w tym kwalifikowanym pracownikom ochrony, zostanie wypłacone świadczenie jednorazowe w wysokości 200,00 zł brutto.

(dowód: uzgodnienie z dnia 25 marca 2016 r. k. 294-295; zeznania świadka R. N. – k. 220-221)

Pozwy we wszystkich połączonych do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawach zostały złożone w dniu 31 grudnia 2015 r. natomiast ich odpisy doręczono pozwanej w dniu 14 stycznia 2016 r. (w sprawach A. B., R. B., P. D. i I. L.) lub w dniu 20 stycznia 2016 r. (w sprawach R. G. (1), B. M. i R. S.). Odpis pisma pełnomocnika powodów z dnia 8 czerwca 2017 r., zawierającego rozszerzenie powództw w stosunku do: A. B. o kwotę 2.663,39 zł, R. B. o kwotę 1.839,00 zł, P. D. o kwotę 2.424,71 zł, R. G. (1) o kwotę 3.054,93 zł, I. L. o kwotę 2.928,42 zł, R. S. o kwotę 2.556,50 zł został doręczony pozwanej w toku rozprawy w tym dniu.

(dowód: prezentata sądowa – k. 2; dowód doręczenia odpisów pozwów – k. 16; protokół rozprawy z dnia 8 czerwca 2017 r. – k. 555)

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie przedłożonych w sprawie dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności strony nie kwestionowały w toku procesu, a także na podstawie zeznań świadków: M. P., M. S., J. G., R. N. i D. N., które okazały się wiarygodne. Za wiarygodne Sąd uznał także zeznania złożone przez powodów, gdyż były one logiczne, spójne, rzeczowe, konsekwentne i korelowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Podkreślenia wymaga, iż stan faktyczny spraw połączonych do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia 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 kwalifikowanych pracowników ochrony (do 2015 r. pracowników ochrony) w Sekcji Ochrony 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. P. Kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia mają natomiast zeznania bezpośredniego przełożonego powoda i innych pracowników ochrony świadczących pracę na terenie jednostki (...) pozwanej – M. P.. 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 pracowników ochrony, potwierdzonych zarówno identycznymi zakresami czynności, jak i zeznaniami świadka D. N. i przesłuchaniem powodów. Przyznał on, iż w rzeczywistości obowiązki wszystkich kwalifikowanych pracowników ochrony polegają w zasadzie dokładnie na tym samym i sprowadzają się do udziału w konwojach, bądź wykonywania stacjonarnej ochrony obiektów Spółki, przy czym bardziej wymagającą, odpowiedzialną i wartościową dla pracodawcy jest praca w konwojach, którą to częściej od świadka N. wykonywali powodowie. Wszyscy świadkowie zgodnie natomiast potwierdzili, iż między pracownikami zatrudnionymi na tych samych stanowiskach pracy w ramach jednego Oddziału 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). Świadczenie wskazało przy tym, iż wynagrodzenie pracowników ochrony w ogóle nie zależało od rodzaju wykonywanych obowiązków (co oczywiste, skoro de facto i tak były to te same czynności, a zależały od potrzeb pracodawcy w konkretnym okresie i bieżących decyzji przełożonego M. P.), 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 pracowników, to były one nadal w przedsiębiorstwie utrzymywane, albowiem w razie istnienia jakichkolwiek podwyżek, otrzymywali je zgodnie wszyscy pracownicy ochrony. Pierwsze próby zajęcia się kwestią nierównego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia podjęte zostały dopiero w 2015 r., podczas tworzenia nowego ZUZP (co przecież dotyczy okresu spornego w bardzo niewielkim zakresie). Zarówno z zeznań świadków, ale i dokumentów przedstawionych przez strony wynika, że na wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników ochrony 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. Z całokształtu materiału dowodowego wynika przy tym, że ani rodzaj wykonywanych w danym momencie obowiązków (które na bieżąco były wyznaczane wszystkim pracownikom w zakresie konkretnych konwojów lub ochrony stacjonarnej wyznaczonych obiektów), ani sposób wykonywania obowiązków, nie miał znaczenia dla wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. Można jedynie w tym kontekście zaznaczyć, iż powodowie byli przez swego przełożonego oceniani wysoko, jako osoby posiadające wysokie kwalifikacje, nadające się do wykonywania wszystkich obowiązków przewidzianych w firmie i wykonujące je w sposób bardzo dobry. Z tej właśnie przyczyny byli w większym zakresie kierowani do pracy przy konwojach, która była bardziej wymagająca, a jednocześnie bardziej wartościowa dla pracodawcy, niż stacjonarna ochrona obiektów, którą przecież co do zasady wykonywał D. N..

Przechodząc merytorycznie do roszczeń zgłoszonych przez powodów należy stwierdzić, iż były one 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 wskazali zresztą już w swych pozwach, a także wprost w dalszym toku postępowania, na co w swych wyrokach uchylających pierwotne orzeczenia Sądu Rejonowego, zwrócił uwagę Sąd Okręgowy w Bydgoszczy. Stosownie zaś do art. 386 § 6 zd. 1 k.p.c., ocena prawna i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wiążą zarówno sąd, któremu sprawa została przekazana, jak i sąd drugiej instancji, przy ponownym rozpoznaniu sprawy. W tym kontekście trzeba jeszcze raz wyraźnie podkreślić, iż roszczenie powodów nie dotyczyło dyskryminacji, oni sami przyznali, że nie byli dyskryminowani, a „jedynie” otrzymywali niższe wynagrodzenie od swych kolegów, zatrudnionych na tym samym stanowisku kwalifikowanych pracowników ochrony. 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. Rączkowski, 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 Społeczna” 1995/11/12). Zasada równego traktowania została już wcześniej wyrażona w konwencji MOP nr 100. Nie ma wyraźnej definicji „nierównego traktowania”, ale przyjmuje się powszechnie, że pojęcie to obejmuje obiektywną nierówność wyrażającą się w prawie pracy wszelkimi formami niejednakowego traktowania lub rozróżniania (tak M. Romer [w:] Prawo pracy. Komentarz, Lexis Nexis 2012, kom. do art. 11<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, jakakolwiek 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. SN w wyrokach z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007/17-18/246; z dnia 12 września 2006, I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007/2/88 i z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, Monitor Prawa Pracy 2007/7/336). Jednak ściśle odczytanie art. 18<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 SN 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, ustalone 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, co przesądziło w wyrokach Sądu Okręgowego, przekazujących sprawę do ponownego rozpoznania, nie stanowi to uzasadnionej przyczyny do oddalenia powództw. 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 sprawach połączonych do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia, na co już wskazano, było roszczenie wywodzone przez powodów z podstawy faktycznej, w której 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 kwalifikowanych pracowników ochrony (w okresie wcześniejszym pracowników ochrony). Roszczenia powodów wywodzone są 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 powództw nie opierają na naruszeniu zasady 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 skutkowało musiałoby niedopuszczalnym stwierdzeniem, że pomimo naruszenia jednej z zasad prawa pracy – równego traktowania w zatrudnieniu – pracownikowi nie przysługiwałaby jakakolwiek możliwość kwestionowania tej sytuacji, albowiem ustawodawca stosowny przepis do Kodeksu pracy wprowadził wyłącznie w zakresie kwalifikowanego nierównego traktowania, tj. dyskryminacji. Zdaniem Sądu, roszczenia takie mogą być wywodzone z nierównego traktowania pracownika wskutek realizacji postanowień umowy o pracę naruszających zasadę równego traktowania, na co uwagę zwrócił już Sąd Okręgowy. 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 powództw, dochodząc 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*), bez znaczenia pozostawać musi początkowe oparcie podstawy prawnej na art. 18<sup>(3d)</sup> k.p. Należało więc rozpoznać sprawę jako dotyczącą wywodzonego z art. 18 § 3 k.p. roszczenia o zapłatę brakującej części wynagrodzenia (o wyrównanie tego świadczenia), a w ramach powołanej podstawy faktycznej powództwa możliwe było także uznanie, że roszczenie ma charakter odszkodowawczy (zbieg podstaw prawnych roszczenia) jako rekompensujące uszczerbek polegający na

nieotrzymaniu różnicy między wynagrodzeniem otrzymanym a świadczeniem, jakie 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 porównywany z nim D. N., który pobierał wyższe wynagrodzenie zasadnicze (w zasadzie wyłącznie z uwagi na fakt, że został wcześniej, niż oni zatrudnieni w innej jednostce, przejętej następnie przez pozwaną), a pracodawca nie wykazał obiektywnych kryteriów takiego różnicowania. W konsekwencji Sąd uznał za uzasadnione zasądzenie odszkodowania 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 pozwana 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 ponosić 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 obowiązków jest wyłącznie nieudaną próbą uniknięcia odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną powodom. Gołosłowne twierdzenia spółki nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach świadków, którzy wskazywali na rozróżnienie wyłącznie teoretyczne, przy czym przy opisywaniu czynności wykonywanych przez kwalifikowanych pracowników ochrony, okazywało się że są one bardzo zbliżone, jeśli nie takie same. Fakt, że przykładowo większość powodów wykonywała więcej obowiązków konwojowych, niż stacjonarnej ochrony obiektów, w odróżnieniu od D. N., wynikał po prostu z bieżących potrzeb pracodawcy i decyzji przełożonego, który to ich oceniał wyżej i to im powierzał trudniejsze z zadań należących do pracowników tej kategorii. 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 M. P., D. N. i przesłuchanie powodów, nie może budzić wątpliwości, iż wykonywali oni prace jednakowe w porównaniu z innymi kwalifikowanymi pracownikami ochrony, a jednocześnie nawet pracę bardziej wartościową od części pracowników, zajmujących się głównie stacjonarną ochroną obiektów (choć przecież także wyjeżdżających w konwoje). Z kolei prace o jednakowej wartości to prace rodzajowo różne, lecz jednocześnie podobne na tyle, by porównywać je, stosując kryteria określone w art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p. Owe kryteria to w pierwszym rzędzie posiadanie przez pracowników kwalifikacji, które albo są potwierdzone dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach (tj. przepisach ustaw, rozporządzeń czy układów zbiorowych pracy, precyzujących wymagania stawiane w tym zakresie osobom zatrudnionym na poszczególnych stanowiskach)

albo wynikają z praktyki i doświadczenia zawodowego. Uzupełniającym elementem, przydatnym 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 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). W niniejszej sprawie nie budziło jakichkolwiek wątpliwości, iż powodowie w stosunku do D. N., nie świadczyli pracy ani w mniejszym zakresie, ani też nie świadczyli jej w sposób mniej wartościowy dla pracodawcy, co znalazło wyraz w zeznaniach ich przełożonego. Byli wręcz oceniani jako pracownicy bardziej kompetentni i przydatni do wykonywania bardziej wartościowych prac.

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. Powodowie wykazali, że wykonywali pracę jednakową w powyższym znaczeniu do innych zatrudnionych w tej samej jednostce organizacyjnej pozwanej spółki pracowników na stanowisku kwalifikowanych pracowników ochrony, tj. taką samą pod względem rodzaju, kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz ilości i jakości, w tym pracowników uzyskujących wynagrodzenie znacząco wyższe od nich. Pozwana spółka powoływała się przy tym w toku procesu na staż poszczególnych pracowników, ich rzekomo inne obowiązki, 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 kwalifikowanych pracowników ochrony, 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 miałyby to wpływu na ustalenie naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Znaczenie dla pracy pracowników ochrony 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 wcześniej otrzymywała wynagrodzenie niższe, a część zatrudnionych później, wynagrodzenie wyższe, co znajduje potwierdzenie w przedłożonych zestawieniach. 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 zostało ukształtowane na nierównym poziomie 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 u pozwanej, jednakże po dokonaniu szczegółowej analizy zakresów obowiązków osób zajmujących analogiczne stanowiska pracy, a także po przesłuchaniu świadków, należało dojść do przekonania, iż wszyscy pracownicy, a zwłaszcza D. N. mieli w spornym okresie takie same obowiązki pracownicze jak powodowie oraz ten sam zakres odpowiedzialności. Bez znaczenia dla sprawy pozostawać musi fakt, że do 2000 r. świadek pełnił obowiązki dowódcy zmiany, skoro od tego momentu upłynęło już tak dużo czasu, a pozwana nie tylko nie doprowadziła do sytuacji pożądanej równego traktowania pracowników wykonujących te same obowiązki, na tych samych stanowiskach pracy, ale jeszcze nierówności te pogłębiała, przyznając podwyżki wynagrodzeń bądź jednakowe co do kwot, bądź procentowe od uzyskiwanych wynagrodzeń, co zwiększało przecież różnice w wynagrodzeniach powodów i D. N.. W tym kontekście trzeba także zauważyć, iż świadek nie mógł być już w 2000 r. dowódcą zmiany, albowiem nie posiadał wykształcenia średniego i nie miał licencji pracownika ochrony II stopnia. Pomimo tych mankamentów, dalej przez tak długi czas otrzymuje on wynagrodzenie duże wyższe od powodów. Niedopuszczalne jest również podwyższanie wynagrodzenia zasadniczego i tym samym nierówne traktowanie w zatrudnieniu z uwagi na fakt, że D. N. dojeżdża do pracy do L.. Nie jest to kwestia, którą można w sposób zgodny z prawem, rozwiązać poprzez podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego. O ile bowiem pracodawca miał taką chęć i możliwość, mógł w tym zakresie przyznać pracownikowi czy to dodatek, czy w inny sposób zrekompensować mu te niedogodność, nie zaś pogłębiać jeszcze istniejące już nierówności w zakresie wynagradzania jednakowej pracy. W tym kontekście trzeba zaznaczyć, iż także niektórzy z powodów dojeżdżali do pracy – czy to w B., czy w L., a podwyżki, jak w przypadku świadka, nie otrzymali.

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 wskazany pracownik, wyżej od nich wynagradzany. Pozwana powinna natomiast wykazać, że zróżnicowanie to było uzasadnione obiektywnymi przyczynami, czego nie udało się jej dokonać. Zdaniem Sądu, nie można negować faktu, że wyższe wynagrodzenie jednego pracownika w porównaniu do innych może być czasem uzasadnione i nie stanowić przejawu nierównego traktowania. Sytuacja taka może mieć miejsce i to zarówno w przypadku zatrudnienia nowego pracownika, czy podwyższeniu wynagrodzenia dotychczasowemu. Musi to być jednak usprawiedliwione w sposób obiektywny i wynikać, czy to z wyższych kwalifikacji zawodowych, specjalizacji, wypełniania dodatkowych obowiązków, czy też zwiększonego obciążenia, co w sprawie nie miało miejsca. W razie jednak 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.

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.

Za niezgodne z przedstawionymi zasadami 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. 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 bezczynności pracodawcy.

Spółka powoływała się na „zaszłości historyczne” spowodowane okolicznością, iż przed 2005 r. P. P. była przedsiębiorstwem wielozakładowym, a wysokość wynagrodzeń poszczególnych pracowników była ustalana na szczeblu lokalnym – odrębnie w każdym przedsiębiorstwie. Podkreślić należy jednakże, iż pozwana powzięła wiedzę o tym stanie rzeczy już w 2005 r., a najpóźniej w 2009 r., zaś nie wykazała w toku niniejszego postępowania prawdziwości twierdzeń, zgodnie z którymi w latach następnych podejmowała wszelkie możliwe czynności celem zmniejszenia różnic w wynagrodzeniach pracowników. Po przeanalizowaniu treści zgromadzonych w niniejszej sprawie dokumentów oraz zeznań świadków Sąd stwierdził, iż do końca roku 2013 pozwany nie dokonał żadnych czynności mających na celu zniwelowanie różnic w wynagrodzeniach, 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, szacunkowe regulacje dotyczące zmniejszenia różnic w wysokościach wynagrodzeń znalazły się dopiero w ZUZP z dnia 18 maja 2015 r., który nie miał większego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy (spór dotyczył bowiem okresu do listopada 2015 r.) W obliczu tak długiej bezczynności 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 zgodne z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy, w tym zgodne 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 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. 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 kwalifikowanych pracowników ochrony 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 porównywany z powodami D. N. posiadał jakiegokolwiek cechy wartościowe, istotne z uwagi na zajmowane stanowisko i wykonywane obowiązki, uzasadniające przyznanie mu wynagrodzeń wyższego 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 D. N. posiadającego staż pracy w pozwanej wyższy niż oni, 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, staż pracy, a tym samym doświadczenie nie miało jakiegokolwiek znaczenia dla wysokości ustalanego u pozwanej wynagrodzenia zasadniczego, co widać choćby w porównaniu wynagrodzeń samych powodów, które nie odbiegały od siebie, mimo znaczących przecież różnic w zatrudnieniu w spółce i u jej poprzedników prawnych. Tak więc według Sądu jasnym jest, iż pomimo zarzutu pozwanego, iż kierował się on długością stażu pracy w kształtowaniu wynagrodzeń pracowników, twierdzenie to również nie jest prawdziwe. Jak wyżej wskazano, nieprawdziwe jest także twierdzenie, iż przy przyznawaniu podwyżek pracodawca kierował się kryteriami takimi jak jakość wykonywanej pracy, dyspozycyjność pracownika, czy umiejętność pracy w zespole. Powodowie pod tym względem nie odbiegali od pracy pozostałych pracowników, a nawet ich przewyższali, 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 każdego z powodów a wynagrodzeniem D. N., wykonującego przecież jednakowe prace. Kwoty te zostały przy tym wyliczone przez pozwaną spółkę i nie były kwestionowane przez powodów, którzy w związku z przedłożonym wyliczeniem rozszerzyli swe powództwa (z wyjątkiem B. M.). 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 nienależyte wykonanym zobowiązaniem przez dłużnika; 3) związek przyczynowy między faktem nienależytego wykonania lub niewykonania zobowiązania a poniesioną szkodą. Wszystkie te trzy kwestie zostały w sprawie spełnione. Powodowie niewątpliwie doznali uszczerbku w swych 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 ich wynagrodzeń za pracę, nie uwzględniano reguły określonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. Pomiedzy 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 odszkodowanie stanowiące rzeczywistą szkodę majątkową tj. różnicę wynagrodzenia za sporny okres (por. wyrok SN z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 112/12, M.P.Pr. 2013/4/197).

W konsekwencji Sąd uznał za uzasadnione zasądzenie odszkodowania na zasadach ogólnych na podstawie art. 471 k.c. z związku z art. 300 k.p. i zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powodów dochodzone przez nich ostatecznie kwoty. Sąd oddalił natomiast powództwo B. M., co do kwoty powyżej 14.981,55 zł. Należy bowiem zauważyć, co pozostawało w sprawie bezsporne, a znajduje potwierdzenie w dokumentacji pracowniczej tegoż powoda, że w okresach od 18 listopada 2013 r. do 1 grudnia 2013 r. i od 17 stycznia 2014 r. do 17 lipca 2014 r. nie świadczył on faktycznie pracy, korzystając z urlopów ojcowskiego i rodzicielskiego. Jak już szeroko wyjaśniono, pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.). Kwestią więc kluczową, dla ustalenia, czy pracownik był nierówno traktowany w zatrudnieniu, jest okoliczność, czy świadczył on pracę jednakową lub o jednakowej wartości w stosunku do pracownika, który według niego był traktowany przez pracodawcę korzystniej. Skoro zaś B. M. we wskazanych okresach w ogóle faktycznie pracy nie świadczył (pozostając rzecz jasna w zatrudnieniu), tym bardziej nie mógł przecież świadczyć pracy jednakowej lub o jednakowej wartości w stosunku do D. N., czy któregośkolwiek innego pracownika pozwanej. Fakt więc korzystania w pewnym okresie czasu z urlopu ojcowskiego i tacierzyńskiego wyłącza możliwość zasadnego twierdzenia o nierównym traktowaniu w stosunku do osób, które pracę wówczas świadczyły. Nie oznacza to rzecz jasna, że powód nie mógł w tym zakresie ponieść jakiegokolwiek szkody, jednakże niniejsza sprawa, co zostało jednoznacznie sprecyzowane przez powodów reprezentowanych przez profesjonalnego pełnomocnika i przesadzone przez Sąd Okręgowy w Bydgoszczy, dotyczy roszczenia o odszkodowanie w związku z nierównym traktowaniem w zatrudnieniu. Wynika to przede wszystkim z okoliczności faktycznych podawanych za podstawę pozwu. Tymi okolicznościami Sąd był związany, a z uwagi na fakt korzystania we wskazanych

okresach z rzeczonych urlopów, B. M. nie mógł być wówczas nierówno traktowany w zatrudnieniu w stosunku do pracowników, którzy pracę faktycznie świadczyli. Nie wywodził on w sprawie natomiast roszczenia wynikającego z ewentualnie innej szkody (np. z ewentualnie niższych świadczeń w okresie urlopów w związku z zaniżeniem jego wynagrodzenia zasadniczego, na podstawie którego były one następnie wyliczane), a tym samym Sąd nie był władny o tym orzekać, zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c.

O odsetkach orzeczono stosownie do art. 455 i 481 k.c. 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 (co nastąpiło w sprawach w dniu 14 lub 20 stycznia 2016 r.), chyba że strona wykaże istnienie wcześniejszego wezwania przedsądowego (k. 16; por. wyrok SN z dnia 2 kwietnia 2015 r., I CSK 169/14, Lex nr 1745784). Żądanie zapłaty odsetek było więc uzasadnione co do pierwotnie zgłoszonych kwot od dnia doręczenia pozwów w poszczególnych sprawach, jak to zostało ostatecznie sprecyzowane. Od tego momentu pozwana miała świadomość istnienia żądań powodów co do ściśle określonych kwot odszkodowania. Identycznie przedstawia się kwestia żądania odsetek od kwot wynikających z rozszerzenia powództw z pisma z dnia 8 czerwca 2017 r., które doręczono pozwanej w toku rozprawy w tym dniu. Zdaniem Sądu dopiero wówczas roszczenia zapłaty odsetek od żądanych odszkodowań można było uznać za zasadne. Trafnie wskazuje się bowiem w orzecznictwie, iż jedynie wytoczenie powództwa o określone świadczenie przerywa bieg przedawnienia takich roszczeń (tak SN w wyroku z dnia 14 kwietnia 2016 r., III PK 96/15, Lex nr 2044483; por. także wyrok z dnia 26 lipca 2011 r., I PK 23/11, OSNP 2012/19-20/236).

O kosztach procesu orzeczono z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwana spółka przegrała w całości w stosunku do 6 powodów (z wyłączeniem nieznaczącej części – 6% świadczenia dochodzonego przez B. M.). 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 6 powodów składa się opłata od apelacji (30,00 zł) oraz wynagrodzenie ustanowione przez nich w sprawach połączonych do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od pozwanej na rzecz powodów B., B., D., G., L. i S. kwoty po 4.530,00 zł. Na kwoty te składa się oprócz opłaty od apelacji wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika w sprawach prowadzonych przed Sądem pierwszej instancji w wysokości 2.700,00 zł (3.600,00 zł x 75%, na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 i § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych; Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.; jako że sprawy te zostały wszczęte ponownie w pierwszej instancji, po ich przekazaniu przez Sąd Odwoławczy do ponownego rozpoznania już w 2017 r.), oraz przed Sądem Okręgowym w toku postępowania apelacyjnego w wysokości 1.800,00 zł (4.800,00 zł x 75% x 50%, na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 i § 20 rzeczono rozporządzenia, w stanie prawnym obowiązującym w lipcu 2016 r., kiedy to zostały wniesione apelacje w sprawach).

Koszty procesu w sprawie z powództwa B. M. zostały na zasadzie art. 100 k.p.c. stosunkowo rozdzielone, w zakresie w jakim strony wygrały tę sprawę, tj. powód w 94%, a pozwana w 6% (14.981,55 zł / 15.928,92 zł). Według przedstawionych powyżej wyliczeń strony poniosły w sprawie następujące koszty: powód – 4.530,00 zł (2.700,00 zł + 1.800,00 zł + 30,00 zł), a pozwana – 4.500,00 zł (2.700,00 zł + 1.800,00 zł). Spółka zobowiązana więc była zwrócić powodowi z tytułu kosztów procesu kwotę 4.258,20 zł (4.530,00 zł x 94%), a powód pozwanej kwotę 270,00 zł (4.500,00 zł x 6%), co w ostatecznym rozrachunku skutkowało zasądzeniem na rzecz B. M. kwoty 3.988,20 zł (4.258,20 zł – 270,00 zł).

O kosztach sądowych orzeczono 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 obciąży 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 6.445,18 zł tytułem nieuiszczonych w sprawach opłat od siedmiu pozwów, od w.p.s. podwyższonych do pełnych złotych, a w przypadku sprawy B. M. – z rozliczeniem częściowej wygranej pracodawcy w 6% ( $20.376,00 \text{ zł} \times 5\% + 18.687,00 \text{ zł} \times 5\% + 19.049,00 \text{ zł} \times 5\% + 20.191,00 \text{ zł} \times 5\% + 16.293,00 \text{ zł} \times 5\% + 15.929,00 \text{ zł} \times 5\% \times 94\% + 19.261,00 \text{ zł} \times 5\% = 6.445,18 \text{ zł}$ ).

SSR Marcin Winczewski