

Sygn. akt VII P 402/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 marca 2020 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	sędzia Katarzyna Błażejowska
Ławnicy:	Elżbieta Walczak, Elżbieta Rynkowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Wiktoria Niesiobędzka - Pawlak

po rozpoznaniu w dniu 9 marca 2020 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa M. A.

M. K.

przeciwko P. P. S.A w W.

o odszkodowanie

- zasądza od pozwanej na rzecz powoda M. K. kwotę 4 588,90 zł (cztery tysiące pięćset osiemdziesiąt osiem złotych 90/100) tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu za okres od 1 grudnia 2015r. do grudnia 2018r.;
- zasądza od pozwanej na rzecz powoda M. A. kwotę 9 707,53 zł (dziewięć tysięcy siedemset siedem złotych 53/100) tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu za okres od 1 grudnia 2015r. do grudnia 2018r.;
- w pozostałym zakresie oddala powództwa;
- zasądza od pozwanej na rzecz powoda M. K. kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- zasądza od pozwanej na rzecz powoda M. A. kwotę 1 350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu opłat sądowych od pozwów od uiszczenia których byli zwolnieni powodowie.

SSR Katarzyna Błażejowska

Elżbieta Walczak Elżbieta Rynkowska

UZASADNIENIE

M. A., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o zasądzenie od pozwanej P. P. S.A. w W. kwoty 10 800 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od 1 grudnia 2015 r. do grudnia 2018 r. jako odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu oraz o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że jest wieloletnim pracownikiem pozwanego pracodawcy. Został zatrudniony u pozwanej na stanowisku wartownik – konwojent w niepełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 600 zł miesięcznie, a obecne jego wynagrodzenie wynosi 2 456,40 zł. Pozwana zatrudnianym pracownikom na takich samych stanowiskach jak powód (z dłuższym stażem pracy) i wykonującym takie same czynności, wypłaca wynagrodzenie zasadnicze wyższe o około 300 zł od już pracujących. Ponadto powód wskazał, że kolejna nierówność wynagrodzenia zasadniczego jest związana z miejscem świadczenia pracy. Wynagrodzenie pracownika – Kwalifikowanego Pracownika O. (...) z takim samym zakresem obowiązków, jaki obowiązuje powoda kształtuje się w zależności od Oddziału spółki, w jakim praca jest wykonywana od 200 zł do 300 zł.

Powyższe w przekonaniu powoda jest przejawem nierównego traktowania pracowników z dłuższym stażem pracy w przedmiocie ich wynagrodzenia i wymaga podjęcia działań ze strony pracodawcy celem wyeliminowania zjawiska nierównego traktowania z powodu wynagrodzenia poszczególnych pracowników. Powód podkreślił ponadto, że pracownicy już od kilku lat informują o zaistniałym zjawisku pracodawcę i mimo wielu obietnic wyeliminowania wskazanego powyżej zjawiska pozwana dalej wykazuje bezczynność w tym zakresie.

Powód M. K., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika pozwem skierowanym przeciwko P. P. S.A. w W. domagał się zasądzenia od pozwanego pracodawcy kwoty 5 400 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od 1 grudnia 2015 r. do grudnia 2018 r. jako odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Ponadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podał, iż jest wieloletnim pracownikiem pozwanej i jest zatrudniony na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony na 0,5 etatu. Wysokość wynagrodzenia powoda wynosi obecnie 1 150 zł. Powód podniósł, że pozwana zatrudnianym pracownikom na takich samych stanowiskach i wykonującym takie same czynności wypłaca wynagrodzenie zasadnicze wyższe o około 150 zł od już pracujących odnosząc to do wymiaru czasu pracy, który w przypadku powoda wynosi 1/2 etatu. Ponadto powód wskazał, że kolejna nierówność wynagrodzenia zasadniczego jest związana z miejscem świadczenia pracy. Wynagrodzenie pracownika – kwalifikowanego pracownika ochrony z takim samym zakresem obowiązków, jaki obowiązuje powoda kształtuje się w zależności od oddziału spółki, w jakim praca jest wykonywana od 200 zł do 300 zł.

Powyższe w przekonaniu powoda jest przejawem nierównego traktowania pracowników z dłuższym stażem pracy w przedmiocie ich wynagrodzenia i wymaga podjęcia działań ze strony pracodawcy celem wyeliminowania zjawiska nierównego traktowania z powodu wynagrodzenia poszczególnych pracowników. Powód podkreślił ponadto, że pracownicy już od kilku lat informują o zaistniałym zjawisku pracodawcę i mimo wielu obietnic wyeliminowania wskazanego powyżej zjawiska pozwana dalej wykazuje bezczynność w tym zakresie.

W odpowiedziach na powyższe pozwy, pozwana Spółka, reprezentowana przez radcę prawnego 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 zarówno co do zasady, jak i wysokości. Podniosła, że u pozwanej i jej poprzednika prawne warunki wynagradzania i przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą ustalały i ustalają układy zbiorowe pracy, zawarte zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. W przypadku. Zarówno obecny, jak i

poprzedni układ zbiorowy pracy jasno i przejrzysto określał zasady kształtowania wynagrodzeń zasadniczych i innych świadczeń dla pracowników pozwanej Spółki i nie naruszał przepisów dotyczących równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, a tym bardziej nie dopuszczał w swoich postanowieniach jakichkolwiek przejawów dyskryminacji.

Ponadto pozwana podniosła, że z zestawień obejmujących 2018 r. wynika, że wynagrodzenie powodów było wyższe bądź tożsame z wynagrodzeniem innych kwalifikowanych pracowników ochrony zatrudnionych w oddziałach pozwanej Spółki i wykonujących w całym miesiącu podobne obowiązki, albo ta różnica była w pełni uzasadniona faktycznie wykonywanymi obowiązkami i zwiększonymi wymaganiami, a także interesami pozwanego pracodawcy i prowadzonej polityki kadrowej opartej o bieżące dokonywanie ocen pracowników i nie może być uznana za naruszająca zasadę równego traktowania pracowników.

Pozwana podniosła także, iż praca na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony, pomimo takiej samej nazwy stanowiska i nawet takiego samego zakresu czynności, różni się jakościowo i ilościowo pomiędzy poszczególnymi pracownikami zajmującymi to stanowisko. Zdaniem pozwanego pracodawcy w pełni dopuszczalne jest różnicowanie wynagrodzeń pracowników ze względu na charakter pracy oraz doświadczenie zawodowe i praktykę. Ponadto twierdzenia powodów nie są poparte jakimikolwiek faktami i dowodami na okoliczność istnienia u pozwanej nierównego traktowania pracowników w spornym okresie, a także nie wskazano konkretnej osoby, z którą porównywane są ich wynagrodzenia.

Pozwana dołączyła zestawienie hipotetycznego porównania wynagrodzenia powodów do najwięcej zarabiającego pracownika o oznaczeniu XM 363 i wyliczyła różnice w tym wynagrodzeniu.

Sprawie z powództwa M. A. nadano sygnaturę akt VII P 402/19, a sprawie M. K. VII P 403/19. Zarządzeniem z dnia 26 września 2019 r. sprawy VII P 402/19 i VII P 403/19 zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia i były prowadzone pod sygnaturą akt VII P 402/19.

Sąd ustalił, co następuje:

M. A. w dniu 3 kwietnia 2006 r. zawarł z P. P. S.A. umowę o pracę na okres próbny do dnia 2 lipca 2006 r. na stanowisku wartownika – konwojenta w wymiarze 0,5 etatu w ówczesnej jednostce pozwanej Spółki – Centrum Usług (...) w B. i wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 600 zł miesięcznie według 6 kategorii zaszeregowania. Od dnia 3 lipca 2006 r. z powodem zawarto umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2007 r. bez zmiany dotychczasowych warunków zatrudnienia. W okresie od 1 sierpnia 2006 r. do 31 grudnia 2006 r. zwiększył się wymiar czasu pracy powoda do 1,0 etatu i przyznano mu wynagrodzenie w wysokości 1 200 zł miesięcznie według 6 kategorii zaszeregowania. Po tym czasie powód świadczył pracę na 0,5 etatu i dla tego wymiaru czasu pracy otrzymywał wynagrodzenie oraz podwyżki. Od dnia 1 lutego 2007 r. powód był zatrudniony na 0,75 etatu i otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 1 100 zł, a od dnia 1 sierpnia 2007 r. wynagrodzenie w wysokości 1 160 zł miesięcznie, a miejscem jego pracy była jednostka (...) Oddział (...) w B.. W dniu 20 grudnia 2007 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony na 0,75 etatu z miejscem pracy w (...) Oddział Terenowy w B. z wynagrodzeniem zasadniczym 1 160 zł. M. A. otrzymał kolejną podwyżkę w dniu 1 lutego 2008 r. – do kwoty 1 220 zł. Od dnia 1 czerwca 2008 r. powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 630 zł według 6 kategorii zaszeregowania. Od dnia 1 sierpnia 2008 r. kwotę wynagrodzenia podwyższono do 1 880 zł. Na mocy porozumienia stron od dnia 1 października 2009 r. powód został zatrudniony na stanowisku pracownika ochrony w komórce organizacyjnej (...) Oddział (...) Wydział Operacyjny, a miejscem wykonywania jego pracy były powiaty: (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...) i miasto B.. Ustalono również nowy zakres czynności dla stanowiska pracownik ochrony. Strony w dniu 10 grudnia 2010 r. zawarły porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, w związku z zawarciem w dniu 13 września 2010 z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi u pozwanej Zakładowego Układu Zbiorowego 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. Powodowi wypłacono dodatek za pracę przy konwojowaniu powierzonych do przewozu ładunków wartościowych. Na

podstawie porozumienia zawartego w dniu 28 grudnia 2012 r. powodowi podwyższono wynagrodzenie do 1 936, 40 zł. W związku z Uchwałą nr (...) Zarządu P. P. S.A. z dnia 14 kwietnia 2015 r. w sprawie utworzenia Pionu P. P.O. (...), 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. M. A. od dnia 1 stycznia 2016 r., w wyniku wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 23 września 2015 r., otrzymuje na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony wynagrodzenie zasadnicze według III kategorii zaszeregowania 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 pracy przy czynnościach związanych z odbiorem wartości pieniężnych od klientów P. P. S.A., inne niewymienione składniki (dodatek stażowy) oraz premię. Od dnia 22 stycznia 2016 r. powód otrzymał dodatek konwojencki w wysokości 1,10 zł oraz dodatek inkasencki w wysokości 2,50 zł. W oparciu o uzgodnienie zawarte pomiędzy pozwanym pracodawcą a stroną związkową z dnia 25 marca 2016 r. powodowi od dnia 1 marca 2016 r. podwyższono wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 2 086,40 zł. Kolejne porozumienie ze stroną związkową z dnia 19 lipca 2016 r. zwiększyło wynagrodzenie powoda od dnia 1 lipca 2016 r. do kwoty 2 186,40 zł. Od maja 2017 r. obowiązują u pozwanej nowe zasady premiowania zawarte w Regulaminie Premiowania wprowadzonym uchwałą nr 71/2017 Zarządu P. P. S.A. z dnia 4 kwietnia 2017 r., które objęły powoda. W dniu 22 kwietnia 2017 r. powód otrzymał nowy zakres czynności, a od dnia 1 czerwca 2017 r. w oparciu o porozumienie pozwanego pracodawcy ze stroną związkową z dnia 23 maja 2017 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wzrosło do kwoty 2 336,40 zł. Od dnia 1 października w związku z zawartym w dniu 1 grudnia 2017 r. porozumieniem wynagrodzenie zasadnicze M. A. wzrosło do kwoty 2 456,40 zł. Z kolei po porozumieniu zawartym w dniu 23 lipca 2018 r. wynagrodzenie zasadnicze wzrosło do kwoty 2 628,40 zł. Z dniem 1 kwietnia 2019 r. na mocy porozumienia stron z dnia 20 maja 2019 r. powód otrzymał dodatek konwojencki w wysokości 2,00 zł za każdą godzinę pracy polegającej na kierowaniu pojazdem przy realizacji zadań związanych z konwojowaniem lub transportowaniem wartości pieniężnych oraz 1,10 zł za każdą godzinę pracy wykonywanej przy realizacji pozostałych zadań związanych z konwojowaniem lub transportowaniem wartości pieniężnych.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: dokumentacja pracownicza powoda M. A. – część B akt osobowych pracownika)

M. K. w dniu 23 maja 2011 r. zawarł z P. P. S.A. umowę o pracę na czas określony do dnia 30 listopada 2011 r. na stanowisku pracownika ochrony wymiarze 0,5 etatu w ówczesnej jednostce pozwanej Spółki – Centrum Usług (...) w G. i wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 850 zł miesięcznie według 7 kategorii zaszeregowania, a miejscem wykonywania jego pracy były powiaty: (...), (...), (...), świecki, (...), (...), (...), (...), (...) i miasto B.. Powodowi wypłacano dodatek za pracę przy konwojowaniu powierzonych do przewozu ładunków wartościowych. Od dnia 1 lipca 2011 r. powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 900 zł. W dniu 15 listopada 2011 r. zawarto z powodem kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2012 r., a w dniu 28 grudnia 2012 r. kolejną umowę na czas określony do dnia 31 grudnia 2014 r. i przyznano mu wynagrodzenie w wysokości 927 zł według kategorii 7 zaszeregowania. Od dnia 1 stycznia 2013 r. powód pracuje w Sekcji O. (...) B., a na podstawie porozumienia zawartego w dniu 28 grudnia 2012 r. utrzymano wynagrodzenie w wysokości 927 zł. Od dnia 1 sierpnia 2013 r. powód otrzymał podwyżkę wynagrodzenia do kwoty 950 zł. W dniu 16 grudnia 2014 r. powód został zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony w wymiarze 0,5 etatu z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 950 zł według 6 kategorii zaszeregowania, a pozostałe warunki zatrudnienia pozostały bez zmian. W związku z Uchwałą nr (...) Zarządu P. P. S.A. z dnia 14 kwietnia 2015 r. w sprawie utworzenia Pionu P. P.O. (...), 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. M. A. od dnia 1 stycznia 2016 r., w wyniku wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 23 września 2015

r., otrzymuje na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony wynagrodzenie zasadnicze według III kategorii zaszeregowania w wysokości 950 zł brutto adekwatne do 0,5 etatu, 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. Od dnia 22 stycznia 2016 r. powód otrzymał dodatek konwojencki w wysokości 1,10 zł oraz dodatek inkasencki w wysokości 2,50 zł. W oparciu o uzgodnienie zawarte pomiędzy pozwanym pracodawcą a stroną związkową z dnia 25 marca 2016 r. powodowi od dnia 1 marca 2016 r. podwyższono wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 1 025 zł. Kolejne porozumienie ze stroną związkową z dnia 19 lipca 2016 r. zwiększyło wynagrodzenie powoda od dnia 1 lipca 2016 r. do kwoty 1 075 zł. Od maja 2017 r. obowiązują u pozwanej nowe zasady premiowania zawarte w Regulaminie Premiowania wprowadzonym uchwałą nr (...) Zarządu P. P. S.A. z dnia 4 kwietnia 2017 r., które objęły powoda. W dniu 25 kwietnia 2017 r. powód otrzymał nowy zakres czynności, a od dnia 1 czerwca 2017 r. w oparciu o porozumienie pozwanego pracodawcy ze stroną związkową z dnia 23 maja 2017 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wzrosło do kwoty 1 150 zł. Od dnia 1 października w związku z zawartym w dniu 1 grudnia 2017 r. porozumieniem wynagrodzenie zasadnicze M. K. wzrosło do kwoty 1 210 zł. Z kolei po porozumieniu zawartym w dniu 23 lipca 2018 r. wynagrodzenie zasadnicze wzrosło do kwoty 1 296 zł. Z dniem 1 listopada 2018 r. na podstawie Uchwały nr 187/2018 Zarządu P. P. S.A. z dnia 23 października 2018 r. w sprawie podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych pracownikom zatrudnionym na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony do poziomu minimalnych stawek rekrutacyjnych i po okresie próbnym w P. P. S.A. powód otrzymał wynagrodzenie w wysokości 1 300 zł. Z dniem 1 kwietnia 2019 r. na mocy porozumienia stron z dnia 20 maja 2019 r. powód otrzymał dodatek konwojencki w wysokości 2,00 zł za każdą godzinę pracy polegającej na kierowaniu pojazdem przy realizacji zadań związanych z konwojowaniem lub transportowaniem wartości pieniężnych oraz 1,10 zł za każdą godzinę pracy wykonywanej przy realizacji pozostałych zadań związanych z konwojowaniem lub transportowaniem wartości pieniężnych.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: dokumentacja pracownicza powoda M. K. – część B akt osobowych pracownika

Wszyscy kwalifikowani pracownicy ochrony, w tym powodowie oraz porównywani z nimi M. S. (z oznaczeniem w dokumentacji (...)) 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.

M. A. i M. K. w spornym okresie czasu wykonywali swe obowiązki na obiekcie P. P. S.A. Urząd Pocztowy (...) przy ulicy (...). Zajmował się wówczas zarówno stacjonarną ochroną obiektów, jak i przewożeniem wartości pieniężnych i ich inkasowaniem, jeżdżąc w tzw. konwojach. Z tym, że głównie pracowali w ramach służby stacjonarnej. 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 zajmował się głównie kontrolą ruchu osobowo-materiałowego w jednostce i zapewnieniem bezpieczeństwa na jej terenie, jednakże także wówczas zdarzały się krótsze wyjazdy w konwoje.

Bezpośrednim przełożonym powodów – Kierownikiem Sekcji O. (...) – Szefem O. (...) w Pionie P. P. Ochrona jest M. P., który bardzo dobrze ocenia pracę powodów. W zależności od aktualnych potrzeb, powodowie wykonują swą pracę głównie w sposób stacjonarny, wykonując ochronę obiektów należących do pozwanej Spółki z kolei obowiązki przy konwojowaniu są im przydzielane sporadycznie.

Pracownikiem, który otrzymywał wyższe od powodów wynagrodzenie był zatrudniony w pozwanej spółce od 1996 r. M. S. wykonujący tożsame z powodami obowiązki przez dwa tygodnie, a przez kolejne dwa tygodnie oddelegowany jest do pełnienia obowiązków inkasenckich w N. i okolicach, a nadto z uwagi na predyspozycje i chęć pracy w konwojach wyjeżdżał częściej do pracy w tym charakterze. Wynagrodzenie tego pracownika było wyższe z tego powodu, iż pracował on wcześniej w zlikwidowanej w 2010 r. jednostce P. P., a których dyrektor zarządzający obiektami w C., T.

oraz N. przyznał 200 zł podwyżki, co miało stanowić rekompensatę za dojazdy do innych jednostek pozwanej, gdzie oddelegowani zostali pracownicy, w tym M. S.

Dowód: zeznania świadków (protokół skrócony): R. C. – k. 172-174 M. P. – k. 174-177 (płyta CD – k. 179), M. M. (1) – k. 216-216v (płyta CD – k. 220); przesłuchanie powodów M. A. – k. 189 (płyta CD – k. 190), M. K. – k. 216v (płyta CD – k. 220)

Pracownicy P. P. S.A. zatrudnieni na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony, mający takie same zakresy czynności i wykonujący porównywalne obowiązki otrzymują wynagrodzenia zasadnicze w różnej wysokości, także w ramach Sekcji O. (...) 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 M. R., w wynagrodzeniu powodów, pomiędzy wynagrodzeniem faktycznie przez nich otrzymywanym, a hipotetycznym, które należałoby się im przy założeniu, że w okresie od 1 grudnia 2015 r. do 30 listopada 2015 r. wysokość ich wynagrodzenia zasadniczego byłaby tożsama w każdym miesiącu pracy, z wysokością wynagrodzenia zasadniczego M. S., z uwzględnieniem wszystkich przysługujących im dodatków, wynosiła:

- w stosunku do M. K. kwotę 4 588,90 zł;

- w stosunku do M. A. kwotę 9 707,53 zł.

Dowód: zestawienie wynagrodzeń pracowników pozwanej – k. 42, wyliczenie wysokości różnic w wynagrodzeniu powodów i M. S. – k. 207-208

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: R. C., M. P. i M. M. (1), 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 O. (...) 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. 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. 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. Świadkowie wskazali 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 ona nadal w przedsiębiorstwie utrzymywane, albowiem w razie istnienia jakiegokolwiek 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. 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.

Przechodząc merytorycznie do roszczeń zgłoszonych przez powodów należy podkreślić, iż 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. Sancją 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. 11²). 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⁽²⁾ k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Przepis ten stanowi wyraz przybliżenia praktyki prawa pracy w naszym kraju do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości dotyczącego równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach z zakresu prawa pracy (L. Florek, Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawach dotyczących równego traktowania mężczyzn i kobiet, „Polityka Społeczna” 1995/11/12). Zasada równego traktowania została już wcześniej wyrażona w konwencji MOP nr 100. Nie ma wyraźnej definicji „nierównego traktowania”, ale przyjmuje się powszechnie, że pojęcie to obejmuje obiektywną

nierówność wyrażającą się w prawie pracy wszelkimi formami niejednakowego traktowania lub rozróżniania (tak M. Romer [w:] Prawo pracy. Komentarz, Lexis Nexis 2012, kom. do art. 11⁽²⁾).

Przepis art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, 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. 11³ 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. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza, zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uznanych za dyskryminujące. Wyrażona w art. 11³ k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany – w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Wszystkie przytoczone wyżej przepisy odwołują się do zakazanych przyczyn różnicowania, wskazanych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Trudność polega na tym, że przepis ten (podobnie jak art. 11³ k.p.) nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale – posługując się określeniem „w szczególności” – wymienia je przykładowo. Prezentowane więc może być stanowisko, że skoro art. 18^{3a} § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami (tak np. 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^{3a} 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^{3a} § 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^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet, jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p. Dlatego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie – jeżeli faktycznie nastąpiło – było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki 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).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić „tylko” o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki 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^{3d} k.p., w myśl, którego osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego

traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. W takiej sytuacji powództwo podlega oddaleniu, gdyż odszkodowanie na podstawie tej normy przysługiwać może pracownikowi wyłącznie w razie naruszenia zasady niedyskryminacji, a takie w ogóle nie przysługuje w razie naruszenia wyłącznie zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia za pracę.

Stosownie do art. 18^{3c} k.p., pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1); wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (§ 2); pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3).

Przedmiotem sporu w 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⁽²⁾ k.p.), ale nie z zakazu dyskryminacji (art. 11⁽³⁾ 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 powództwo 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^(3d) k.p. gwarantujący pracownikowi, wobec którego pracodawca naruszył zakaz dyskryminacji, prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (bez konieczności wykazania szkody). Nie oznacza jednakże (przyjmując tę koncepcję, choć pojawiają się także wyroki dopuszczające stosowanie art. 18^(3d) 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⁽²⁾ k.p. następują skutki określone w art. 18 § 3 k.p., czyli postanowienia umowy naruszające zasadę równego traktowania są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. 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⁽²⁾ k.p.) polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi

traktowanemu gorzej. Nie obowiązuje, więc postanowienie umowne, które w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednego pracownika – a przez to faworyzuje innych, wobec czego pracownik traktowany gorzej od innych może domagać się uprawnień przyznanych umownie pracownikom lepiej traktowanym (tak również wyrok SN z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007/2/88, a w literaturze M. J. Zieliński: Zasada równego traktowania a zakaz dyskryminacji w prawie pracy, PiZS 2013/8/25).

Obowiązek równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) jest niewątpliwie obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie może, więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. 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). Zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) uzasadnia, bowiem weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę stosownie do art. 78 k.p., który wymaga ustalenia wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Wprawdzie w orzecznictwie Sądu Najwyższego co do zasady przyjmuje się, że sąd pracy nie może kształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i w umowie o pracę, ale nie dotyczy to przypadków naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. W takim układzie znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie, z którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie, których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – niekorzystne postanowienia są zastępowane przez odpowiednie postanowienia niemające charakteru dyskryminacyjnego (por. wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013/7-8/73 i przywołane w nim wcześniejsze orzecznictwo). Wyrażany jest też pogląd, że art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika (art. 11² k.p.), bez względu na stosowane przy tym kryteria dyskryminacyjne (por. wyrok SN z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13 oraz wyrok SN w bardzo zbliżonym stanie faktycznym do rozpoznawanej sprawy z dnia 22 marca 2016 r., II PK 29/15, Lex nr 2026392). Kwestia konieczności stosowania w sprawach o odszkodowanie dotyczące nierównego traktowania w wynagradzaniu za pracę art. 471 k.c. z związku z art. 300 k.p. jest obecnie ugruntowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w tym także w sprawach przeciwko pozwanej Spółce (zob. postanowienie SN z dnia 7 maja 2015 r., II PK 39/15, Lex nr 2021948; wyrok SN z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, Lex nr 2019532).

Na gruncie art. 11² k.p. powodowie wykazali, że wykonywali pracę takiego samego rodzaju i jakości jak porównywani z nimi M. S., który pobierał wyższe wynagrodzenie zasadnicze (w zasadzie wyłącznie z uwagi na fakt, że otrzymał on wynagrodzenie dodatkowe ze względu na likwidację dotychczasowej jednostki, w której pracował), 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 ujednolicenia 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 byliby 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, który 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 mniej obowiązków konwojowych, niż stacjonarnej ochrony obiektów, w odróżnieniu od M., wynikał po prostu z bieżących potrzeb pracodawcy i decyzji przełożonego, który to jego predyspozycje w tym zakresie ocenił wyżej i to jemu powierzał trudniejsze z zadań należących do pracowników tej kategorii. Przyznać przy tym trzeba, że nie tłumaczy to różnic w zakresie kształtowania wynagrodzenia zasadniczego tych pracowników. U pozwanej obowiązywały, bowiem stawki za wykonywanie obowiązków konwojenckich oraz inkasenta stanowiąc dodatkowy składnik wynagrodzenia. Skoro powyższy pracownik wykonywał tych obowiązków więcej, to za te czynności otrzymywał dużo wyższe dodatkowe wynagrodzenie.

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^{3c} § 1 k.p. mierniki pracy wymienione zostały alternatywnie i jest to alternatywa rozłączna. Mamy, bowiem do czynienia z dwoma odrębnymi i samodzielnymi pojęciami: pracy jednakowej i pracy o jednakowej wartości. Terminów tych nie należy łączyć w jedną całość, uzupełniając treść jednego treścią drugiego, ani stosować zamiennie, jak również definiować pierwszego z pojęć przy pomocy kryteriów kwalifikacyjnych dotyczących drugiego. 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., M. M. (1) i przesłuchanie powodów, nie może budzić wątpliwości, iż wykonywali oni prace jednakowe w porównaniu z innymi kwalifikowanymi pracownikami ochrony. Z kolei prace o jednakowej wartości to prace rodzajowo różne, lecz jednocześnie podobne na tyle, by porównywać je, stosując kryteria określone w art. 18^{3c} § 3 k.p. Owe kryteria to w pierwszym rzędzie posiadanie przez pracowników kwalifikacji, które albo są potwierdzone dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach (tj. przepisach ustaw, rozporządzeń czy układów zbiorowych pracy, precyzujących wymagania stawiane w tym zakresie osobom zatrudnionym na poszczególnych stanowiskach) albo wynikają z praktyki i doświadczenia zawodowego. 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^{3c} § 1 k.p. pojęcia „jednakowej pracy” oraz „pracy o jednakowej wartości” mają odrębny i samodzielny byt, to w sytuacji, gdy w strukturze organizacyjnej pracodawcy występują stanowiska, na których świadczona jest jednakowa praca, rozumiana, jako praca

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

Kwestią interpretacji art. 18^{3c} 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 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 M. S. mieli w spornym okresie takie same obowiązki pracownicze jak powodowie oraz ten sam zakres odpowiedzialności.

Podkreślenia wymaga, iż pracownik dochodząc odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę, powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę (lub pracę o jednakowej wartości), co pracownik otrzymujący wynagrodzenie na korzystniejszym poziomie (por. wyrok SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007/17-18/251). Wtedy ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę i to on musi wykazać, że kierował się obiektywnymi przesłankami, z wszelkimi negatywnymi konsekwencjami. Podobnie w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r. (I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98) Sąd Najwyższy, odwołując się do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości dotyczącego kwestii dyskryminacji, stwierdził, że w sytuacji, gdy system wynagrodzeń stosowanych u pracodawcy nie jest przejrzysty (tak jak w pozwanej spółce w niniejszej sprawie), to na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że jest on niedyskryminujący. Pracownik musi uprawdopodobnić jego dyskryminację (nierówne traktowanie), wskazując fakty, z których ma ona wynikać, a pracodawca może obalić twierdzenia pracownika, wskazując, iż w swoim postępowaniu kierował się obiektywnymi powodami (tak też wyrok SN z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007/11-12/160). W ten sposób rozumie rozkład ciężaru dowodów także Trybunał Sprawiedliwości. Przykładowo w wyroku z dnia 10 marca 2005 r. (C-196/02, w sprawie Vasiliki Nikoloudi przeciwko Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, Lex Polonica nr 375010) Trybunał stwierdził, że w przypadku, gdy pracownik powołuje się na naruszenie zasady równości traktowania na jego niekorzyść i gdy przedstawi fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, wykładni prawa wspólnotowego, a w szczególności dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć, należy dokonać w ten sposób, że na stronie pozwanej ciąży obowiązek dowiedzenia, że naruszenie tej zasady nie miało miejsca. Podobnie w wyroku z dnia 26 czerwca 2001 r. (C-381/99, w sprawie Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der österreichischen Postsparkasse AG, ECR 2001, s. 4961; Lex Polonica nr 378553 – patrz: L. Florek : Znaczenie wspólnotowego prawa pracy, PiZS 2004/5/2) Trybunał przyjął, że na pracownikach, którzy uznają się za ofiary dyskryminacji, spoczywa ciężar dowodu, iż otrzymują niższą płacę, niż płacona 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^(3c) § 1 k.p.) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi przesłankami, które miały znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych tym pracownikom. Wynikająca z art. 11⁽²⁾ 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, rozpoczęli 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 pracodawca 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 premiovania, 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, szcztkowe regulacje dotyczące zmniejszenia różnic w wysokościach wynagrodzeń znalazły się dopiero w ZUZP z dnia 18 maja 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 mogłyby 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 niemający 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⁽²⁾ 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 M. S. posiadał jakiegokolwiek cechy wartościowe, istotne z uwagi na zajmowane stanowisko i wykonywane obowiązki, uzasadniające przyznanie mu wynagrodzeń wyższego niż powodowi, co wskazuje na naruszenie zasady równouprawnienia wynikającej z art. 11⁽²⁾ 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 zróżnicowania sytuacji pracowników. Staż pracy jest bowiem bezpośrednio powiązany z doświadczeniem zawodowym niezbędnym do wykonywania pracy. Potwierdza to zapis art. 18^(3b) 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 M. S. 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 M. S., wykonującego przecież jednakowe prace. Kwoty te zostały przy tym wyliczone przez powódów w oparciu o przedstawione przez spółkę zestawienie wynagrodzeń kwalifikowanych pracowników ochrony. 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).

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. Szkada została spowodowana nienależytym wykonaniem łączących strony umów o pracę, gdyż wobec powodów, przy ustalaniu ich wynagrodzeń za pracę, nie uwzględniano reguły określonej w art. 11² 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. Szkada 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 (szkada 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 w punkcie 1 sentencji wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powoda M. K. kwotę 4 588,90 zł, natomiast w punkcie 2 zasądził od pozwanej na rzecz powoda M. A. kwotę 9 707,53 zł.

W pozostałej zaś części powództwo, jako niezasadne, winno ulec oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie 3 wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie 3 i 4 wyroku mając na uwadze przegranie sprawy przez powodów tylko w nieznacznej części (na rzecz M. K. zasądzono 4 588,90 zł z 5 400 zł, co daje w przybliżeniu wygraną w 85%, a na rzecz M. A. zasądzono 9 707,53 zł z 10 800 zł, co daje w przybliżeniu wygraną 90%) i wobec tego na podstawie art. 100 k.p.c., włożył na pozwaną obowiązek zwrotu wszystkich kosztów procesu i w oparciu o § 2 pkt 3 i 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.), zasądził od pozwanej na rzecz powoda M. K. kwotę 675 zł, a na rzecz powoda M. A. kwotę 1 350 zł stanowiących zwrot kosztów ustanowione w sprawie profesjonalnego pełnomocnika.

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 (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 100 k.p.c. zdanie drugie in principio. 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 900 zł tytułem nieuiszczonych w sprawach opłat od pozwów, od wartości przedmiotów sporu podwyższonych do pełnych złotych.

SSR Katarzyna Błażejowska