

**Sygn. akt IV P 269/20**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 listopada 2021 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus- Krajewska

Protokolant: sekr.sąd Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 13 października 2021 roku

sprawy z powództwa J. C. (1) , D. K. (1), D. G. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z (...) w W.

o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania

I Zasądza od pozwanej na rzecz powoda J. C. (1) kwotę 3203,60 zł (trzy tysiące dwieście trzy złote sześćdziesiąt groszy) tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania,

II Umarza postępowanie o zapłatę pozostałej części odszkodowania powoda,

III Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,

IV Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 594 zł (pięćset dziewięćdziesiąt cztery złote) tytułem zwrotu kosztów procesu,

V Nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 165 zł (sto sześćdziesiąt pięć złotych) tytułem części opłaty od pozwu powoda J. C. (1),

VI W pozostałym zakresie opłatą od pozwu powoda J. C. (1) obciąża Skarb Państwa,

VII Zasądza od pozwanej na rzecz powoda D. K. (1) kwotę 3333,50 zł (trzy tysiące trzysta trzydzieści trzy złote pięćdziesiąt groszy) tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania,

VIII Umarza postępowanie o zapłatę pozostałej części odszkodowania powoda,

IX Wyrokowi w pkt. VII nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,

X Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 837 zł (osiemset trzydzieści siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

XI Nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 232,50 zł (dwieście trzydzieści dwa złote pięćdziesiąt groszy) tytułem części opłaty od pozwu powoda D. K. (1),

XII W pozostałym zakresie opłatą od pozwu powoda D. K. (1) obciąża Skarb Państwa,

XIII Oddala powództwo powoda D. G. (1) w części o zapłatę odszkodowania w wysokości 5788,60 zł (pięć tysięcy siedemset osiemdziesiąt osiem złotych sześćdziesiąt groszy),

XIV Umarza postępowanie o zapłatę pozostałej części odszkodowania powoda,

XV Zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1539 zł (tysiąc pięćset trzydzieści dziewięć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

XVI Oplatą od pozwu powoda D. G. (1) obciąża Skarb Państwa.

Sędzia Alina Kordus-Krajewska

IVP 269/20

## UZASADNIENIE

**Powód D. K. (1)** wniósł pozew przeciwko pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. i wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 10.800,00 złote za okres od 01 września 2014 roku do 30 września 2017 roku (36 miesiące X 300 zł = 10.800,00 zł) tytułem wyrównania wynagrodzenia na podstawie art. 11.2 kodeksu pracy w związku z art. 18 § 3, 18 b. 18 c kodeksu pracy w związku z art. 471 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy jako odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu . Wniósł także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania w przedmiocie zawezwania do próby ugodowej.

W uzasadnieniu podano ,że powód D. K. (1) jest wieloletnim pracownikiem przeciwnika (...) S.A. z siedzibą w W.. Powód był zatrudniony na stanowisku Kierowca stale prowadzący samochody do 3,5 tony na pół etatu oraz na stanowisku (...) również na pół etatu na podstawie umowy o pracę z dnia 29 kwietnia 2006 roku.

Wyjaśniono dalej , że pozwany zatrudnianym pracownikom na takich samych stanowiskach jak powód i wykonującym takie same czynności, wypłaca wynagrodzenie zasadnicze wyższe o ok. 200- 600 zł . W przypadku powoda przyjęto kwotę 300,00 zł jako różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym brutto i obliczono odszkodowanie w następujący sposób:36 miesiące (od 01 maja 2014 roku do 30 maja 2017 roku) x 300 zł = 10.800,00 zł. Powyższe jest przejawem nierównego traktowania pracowników z dłuższym stażem pracy w przedmiocie ich wynagrodzenia i zdaniem wzywających wymaga podjęcia działań ze strony pracodawcy celem wyeliminowania zjawiska nierównego traktowania z powodu wynagrodzenia poszczególnych pracowników.

Dalej podano ,że pracownicy już od kilku lat informują o zaistniałym zjawisku pracodawcę i mimo wielu obietnic wyeliminowania wskazanego powyżej zjawiska do dnia dzisiejszego przeciwnik pozostaje beczynny co czyni niniejsze zawezwanie uzasadnionym.

Przeciwnik był zobowiązany do regulacji płac wzywających celem wyeliminowania znacznych różnic pomiędzy wynagrodzeniem już zatrudnionych pracowników, a nowo

zatrudnionych co najmniej za okres trzech lat wstecz od dnia złożenia wniosku o zawezwanie do próby ugodowej.

Wyjaśniono , że kwota żądana przez D. K. (1) i stanowiąca jednocześnie wartość przedmiotu sporu stanowi różnicę pomiędzy otrzymywanym wynagrodzeniem zasadniczym tj. kwotą 2.300,00 złotych, a kwotą otrzymywaną przez nowo zatrudnianych pracowników - najwyższa kwota wynagrodzenia zasadniczego to kwota 2.610,00 złote pomnożona przez 36 miesięcy. Powód dochodzi zatem odszkodowania za okres od września 2014 roku do września 2017 roku.

W tymże okresie pozwana zatrudniała nowo zatrudnionych pracowników na tożsamym z Wzywającym stanowiskach pracy za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości około 2.610,00 złotych.

Mając na uwadze powyższe powód ustalił wysokość dochodzonego roszczenia na kwotę 10.800,00 złotych.

**J. C. (1) wniósł pozew** przeciwko pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. i wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 14.400,00 złote za okres od 01 września 2014 roku do 30 września 2017 roku (36 miesiące x 300 zł =

14.400,00 zł) tytułem wyrównania wynagrodzenia na podstawie art. 11.2 kodeksu pracy w związku z art. 18 § 3, 18 b, 18 c kodeksu pracy w związku z art. 471 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy jako odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu . Wniósł także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania w przedmiocie zawezwania do próby ugodowej.

W uzasadnieniu podano ,że powód D. K. (1) jest wieloletnim pracownikiem przeciwnika (...) S.A. z siedzibą w W..

Wskazano, że pozwany zatrudnianym pracownikom na takich samych stanowiskach jak powód i wykonującym takie same czynności, wypłaca wynagrodzenie zasadnicze wyższe o ok. 200- 600 zł . W przypadku powoda przyjęto kwotę 300,00 zł jako różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym brutto i obliczono odszkodowanie w następujący sposób:36 miesiące (od 01 maja 2014 roku do 30 maja 2017 roku) X 400 zł = 14.400,00 zł

Wyjaśniono , że kwota żądana przez D. K. (1) i stanowiąca jednocześnie wartość przedmiotu sporu stanowi różnicę pomiędzy otrzymywanym wynagrodzeniem zasadniczym tj. kwotą 2.300,00 złotych, a kwotą otrzymywaną przez nowo zatrudnianych pracowników - najwyższa kwota wynagrodzenia zasadniczego to kwota 2.610,00 złote pomnożona przez 36 miesięcy. Powód dochodzi zatem odszkodowania za okres od września 2014 roku do września 2017 roku.

W tymże okresie pozwana zatrudniała nowo zatrudnionych pracowników na tożsamym z Wzywającym stanowiskach pracy za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości około 2.610,00 złotych.

Mając na uwadze powyższe powód ustalił wysokość dochodzonego roszczenia na kwotę 14.400,00 złotych.

**Powód D. G. (1)** wniósł pozew przeciwko pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. i wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 10.122,04 złote za okres od 01 lutego 2014 roku do 28 lutego 2017 roku (36 miesiące X 300 zł = 10.800,00 zł) tytułem jako odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu . Wniósł także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania w przedmiocie zawezwania do próby ugodowej.

W uzasadnieniu podano ,że powód jest wieloletnim pracownikiem przeciwnika (...) S.A. z siedzibą w W..

Wyjaśniono dalej , że pozwany zatrudnianym pracownikom na takich samych stanowiskach jak powód i wykonującym takie same czynności, wypłaca wynagrodzenie zasadnicze wyższe o ok. 200- 400 zł . W przypadku powoda przyjęto kwotę różnic w wynagrodzeniu miesięcznym w poszczególnych latach okresie od 1 lutego 2014r. do dnia 28 lutego 2017r. co dało łącznie kwotę 10122,04 zł.

Powyższe jest przejawem nierównego traktowania pracowników z dłuższym stażem pracy w przedmiocie ich wynagrodzenia i zdaniem wzywających wymaga podjęcia działań ze strony pracodawcy celem wyeliminowania zjawiska nierównego traktowania z powodu wynagrodzenia poszczególnych pracowników.

**Ponadto w uzasadnieniach wszystkich pozwów** powodów wskazano także ,że lex specialis w stosunku do przepisu art. 11<sup>2</sup> k.p. a zarazem rozwinięcie zasady równego traktowania stanowi przepis art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakową lub za pracę o jednakowej wartości. Nawiązując do wyżej przedstawionych rozważań wskazać dodatkowo należy, że treść przepisu nie uzależnia prawa do jednakowego wynagrodzenia od stosowania przez pracodawcę niedozwolonych kryteriów. Przyjęcie, iż w/ wym. przepis stanowi wyłącznie rozwinięcie zakazu niedyskryminacji pozbawiałoby znaczenia art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt.2 k. p.

Zgodnie z art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p. pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką lub doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. W doktrynie

prawa pracy i orzecznictwie przyjmuje się zgodnie, 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. wyrok SN z dnia 18 września 2008 r., sygn. akt II PK 27/08). Stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy”, ale nie jest ono wyłączone. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u tego samego pracodawcy mogą się bowiem różnić co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18<sup>3</sup>c § 3 k.p. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy na potrzeby ustalania wysokości wynagrodzenia (por. wyrok SN z dnia 7 marca 2012 r., sygn. akt IIPK 161/11).

Powyższe stanowisko zostało potwierdzone wyrokach Sądu Okręgowego w Bydgoszczy w analogicznych sprawach, w tym w wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 kwietnia 2017 roku w sprawie VI Pa 6/17.

Pozwany w odpowiedzi na wezwania przedsądowe nie wyraził woli regulacji wynagrodzeń, a nadto nie wyraził woli zawarcia ugody na rozprawach sądowych w sprawach powodów o zawezwanie do próby ugodowej.

W toku procesu sprecyzowano mając na uwadze różne okresy podawanie w pozwach „że powodowie D. K. i J. C. domagają się odszkodowania za okres od 1września 2014 roku do 30 września 2017 roku. Nie było sporne „że pozwana jest (...) S.A. , mimo określania w uzasadnieniu pozwów strony jako „przeciwnik (...)”.

**W odpowiedziach na pozwy pozwana** wnosila o oddalenie powództw oraz o zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana zaprzeczyła wszelkim faktom i twierdzeniom zawartym w pozwach co do zarzucanego pozwanemu naruszania wobec powodów zasady równego traktowania w ich wynagradzaniu. Pozwana nie zgadzała się z żądaniami powodów i kwestionował powództwa co do zasady jak również co do wysokości wyliczonego i żądanego odszkodowania.

Wskazano „że z informacji zawartych aktach osobowych powodów jednoznacznie wynika, że nie można w mówić o jakimkolwiek nierównym traktowaniu w zakresie jego wynagrodzenia a nadto wynagrodzenie powoda w spornym okresie było ukształtowane zgodnie z postanowieniami (...) z 2010 i 2015 roku i adekwatne do zajmowanych stanowisk oraz wymiarów etatu.

Dodano także „że wyroku z dnia 07.03.2012 r. sygn. akt II PK 161/11 Sąd Najwyższy przyjął, iż „ stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy” ale nie jest ono wyłączone, prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18 3c § 1 k.p.” Natomiast na gruncie obowiązujących przepisów dopuszczalne jest z kolei różnicowanie wynagrodzeń pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo o czym jednoznacznie stanowi art. 78 ust. 1 kodeksu pracy wskazujący że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Pozwana podkreśliła także, niezależnie od powyższego, że różnice w wynagrodzeniu zasadniczym pracowników pozwanego na tych samych stanowiskach, mogą wynikać także z innych szczególnych i obiektywnych uwarunkowań. (...) S.A. jest bowiem ogromnym przedsiębiorstwem, a jej zakres działania obejmuje obszar całego kraju, co powoduje bardzo zróżnicowane warunki na rynku pracy, wymuszające dostosowanie się do nich przez pozwaną spółkę. Pozwana, co należy zauważyć, zatrudnia nadal około 80.000 pracowników, a zatrudniała ponad 120.000 pracowników. Różnicowanie wynagrodzeń zasadniczych pracowników w skali kraju jest w dużym procencie skutkiem działań poprzednika prawnego pozwanej, jego odmiennej struktury wielozakładowej oraz wynika z konieczności utrzymania, gwarantowanych umową z partnerami społecznymi praw nabytych przez pracowników oraz dokonywanych wcześniej ocen pracy takich pracowników, które odczuwalne były w wysokości oferowanych im podwyżek. Ustalane ze

związkami zawodowymi od 2005 roku zasady podwyższania wynagrodzeń zasadniczych pracowników (...) S.A. nie pozwalają na równoczesne wyrównanie wynagrodzeń w poszczególnych grupach zawodowych, a zmiany wynagrodzeń były wypadkową uzgodnień z organizacjami związkowymi i sytuacji ekonomicznej pozwanej. Pozwana, tak jak każdy przedsiębiorca nie może pozwolić sobie na wzrost wynagrodzeń pracowników, albowiem to mogłoby doprowadzić do jej niewypłacalności, co wobec trwającej pandemii i ponad 2 miesięcznego lockdownu, konieczności zapewnienia pracownikom środków ochrony osobistej, które dotychczas kosztowały (...) już ponad 60 mln., mającego ogromny wpływ na niespodziewany i gwałtowny spadek dochodów pozwanej, który trwa nadal pogorszając znacząco i tak już w ostatnich batach jej trudną sytuację finansową, co skutkuje w chwili obecnej m.in. wydaniem decyzji o braku wypłaty premii za sierpień 2020r. pracownikom pozwanej oraz wstrzymaniem procesu podwyżek w (...) S.A.

Pozwanej nie można zarzucić naruszenia zasad równego traktowania, a podpisanie m.in. układu zbiorowego i wskazane działania zmierzające do podwyższania wynagrodzeń w (...) (wcale nie równych i dostępnych dla wszystkich zatrudnionych) jednoznacznie wskazują, że pozwana, cały czas podwyższała wynagrodzenia i zmierzała do zniwelowania pojawiających się różnic w wynagrodzeniach zasadniczych zatrudnionych pracowników, także z uwzględnieniem sytuacji pracowników poszczególnych jednostek pozwanego t.j. Pionu Operacji Logistycznych t.j. w jednostce pozwanej zatrudniającej powodów, a także przy uwzględnieniu swojej sytuacji finansowej oraz rynku pracy. Nadto załączone dowody i przytoczone fakty jasno wskazują, że pozwana nie naruszyła swoim działaniem art. 11<sup>2</sup> kodeksu pracy, praca powoda odbiegała jakością i zaangażowaniem w wykonywanie codziennych obowiązków oraz doświadczeniem od pracy wskazywanych przez niego pracowników, a nadto powód nie przedstawił dotychczas żadnych faktów i dowodów na poparcie swojego roszczenia a zatem ciężar dowodzenia nadal jest po stronie powodów.

### ***Sąd postanowieniami z dnia 9 grudnia 2020r. połączył sprawy celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.***

Pozwana w piśmie z dnia 17 marca 2021r.( k.246) podniosła zarzut przedawnienia roszczenia powoda D. G. (1) z uwagi na to, że pozew nosi datę 1.08.2020r, wniosek o zawezwanie do próby ugodowej zostało wniesione 28.02.2017r. natomiast posiedzenie kończące w/w postępowanie odbyło się 20.07.2017r., zatem roszczenie tego powoda za okres t.j. 1.02.2014r. — 28.02.2017r.wskazane w pozwie, w dniu wniesienia pozwu do Sądu przedawniło się.

Pełnomocnik powoda w związku podniesionym zarzutem przedawnienia względem D. G. (1) wskazała ( k.286) ,że zarzut jest chybiony z uwagi na art. 118 kodeksu cywilnego, z którego wynika, że koniec terminu przedawnienia przypada na ostatni dzień roku kalendarzowego, chyba, że termin przedawnienia jest krótszy niż dwa lata. W niniejszej sprawie ostatni dzień przedawnienia przypadał na 31 grudnia 2020 roku i w tym terminie strona wniosła pozew w sprawie dotyczącej D. G. (1). Ponadto z ostrożności powołano się także na art. 121 pkt 4 k.c, wskazujący, że bieg przedawnienia nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu co do wszelkich roszczeń, gdy z powodu siły wyższej uprawniony nie może ich dochodzić przed sądem lub innym organem.

Na rozprawach w dniu 18 sierpnia 2021r. i 13 października 2021r. powodowie za zgodą pozwanej cofnęli powództwa w części. Pozwana nie wnosila o koszty w zakresie cofniętych powództw. ( k.321)

***Ostatecznie powodowie dochodzili odszkodowań w wysokościach ( k.309-311) : D. K. (1) w kwocie 3333,50zł, J. C. (1) w kwocie 3203,60zł i D. G. (1) w kwocie 5788,60zł. Sposób wyliczenia nie był kwestionowany przez pozwaną. ( k.314) Spór toczył się wokół zasadności dochodzonych roszczeń.***

Powodowie wysokość swoich wynagrodzeń porównywali do wynagrodzenia J. W. (1) oraz M. T. (1).

### **Sąd ustalił co następuje:**

W dniu 29.04.2006r. poprzednik prawny pozwanej zawarł z powodem D. K. (1) pierwszą umowę o pracę na okres próbny na stanowisku kierowca samochodu do. 3,51 - (...) w wymiarze **0,5 etatu** w ówczesnej jednostce pozwanego - Centrum (...) w B. Oddział Terenowy w T., w systemie dwuzmianowym, wg 7 kategorii zaszerogowania oraz stawką akordową za każdą (...) zgodnie z załącznikiem nr 1 do umowy. Miesięczne wynagrodzenie powoda było ustalane na

podstawie uzgodnionej w umowie o pracę stawki godzinowej. Stawka ta została ustalona według w wysokości 4,90 zł. za godzinę.

W dniu 18.07.2006r. zawarta została w powodem umowa o pracę na czas określony t.j. do dnia 31.12.2007. **na 0,5 etatu** na stanowisku kierowca samochodu do 3,5t - (...) i stawką godzinową w wysokości 4,90 zł. za godzinę, wg 7 kategorii zaszeregowania oraz stawką akordową za każdą (...) zgodnie z załącznikiem nr 1 do umowy.

Od 1.11.2006r. stawka godzinowa powoda została zmieniona na kwotę 5,30 zł. Od 01.11.2016r. powód został zatrudniony na **1,0 etat**. Od 1.04.2007r. jego stawka godzinowa wzrosła do 5,75 zł. Od 1.10.2007r. roku stawka godzinowa powoda została zmieniona na kwotę 6,30 zł. Od 01.01.2008r. stawka godzinowa powoda została zmieniona na kwotę 8,60 zł. Od 1.001.2008r. z powodem zawarto umowę na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy samochodu do 3,5 t. (...) i miał on wykonywać pracę w (...) w T. w wymiarze **1 etatu** i stawka godzinową w wysokości 8,60 zł. oraz stawką akordową za każdą (...). W związku z komercjalizacją państwowego przedsiębiorstwa użyteczności publicznej (...) z dniem 1 września 2009 roku powód stał się pracownikiem pozwanej (...) Spółki Akcyjnej. Od 1.10.2009r. zmianie uległy obowiązujące powoda stawki akordowe za (...) w Oddziale Terenowym w T.. W związku z zawarciem w dniu 13 września 2010 roku z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, który został zarejestrowany w dniu 10.11.2010 roku przez Okręgowy Inspektorat Pracy w W. pod numerem U- (...) wynagrodzenie godzinowe zastąpione zostało wynagrodzeniem miesięcznym. Zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników (...) S.A. z 13 września 2010 roku, zwanym dalej (...) z 2010 roku, powód od 1.01.2011r. został zakwalifikowany do 7 kategorii zaszeregowania. Zgodnie z załącznikiem Nr 1 do (...) wynagrodzenie w tej kategorii kształtowało się wysokości od 1000 do 2900 zł. Zgodnie z porozumieniem w sprawie zmiany warunków umowy o pracę zawartym pomiędzy powodem, a pozwaną z dnia 9 grudnia 2010 roku powód miał 2 stanowiska pracy u pozwanego: jako (...) w wymiarze **0,60 etatu** i jako kierowca prowadzący stale samochody o masie do **3,5 t** obsługujący (...) w wymiarze **0,40 etatu**. Za pracę na stanowisku (...) przysługiwało powodowi wynagrodzenie akordowe wg stawek akordowych za każdą skutecznie (...) natomiast za pracę na stanowisku kierowcy do 3,5 ton obsługującego (...) i (...) w wymiarze 0,40 etatu przysługiwało mu wynagrodzenie zasadnicze powoda w kwocie 737,00 zł wg 7 kategorii zaszeregowania. Od 1.04.2011r. powodowi zwiększono wymiar etatu na stanowisku (...) do 0,75 etatu i wynagrodzeniem 1288,00 zł. natomiast na stanowisku kierowca (...) i (...), prowadzący stale samochody o masie do 3,5 ton w wymiarze **0,25 etatu**, i wynagrodzeniem 61,00 zł. Od 1.07.2011r. powód otrzymał dla stanowiska kierowcy do 3,5t, podwyżkę wynagrodzenia do kwoty 494 zł. , natomiast na stanowisku (...) do kwoty 1295 zł. Od 1.10.2011r. powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku (...) w zmniejszonym wymiarze **etatu do 0,50** i wynagrodzeniem 801,00 zł. oraz na stanowisku kierowcy do 3,5t i wynagrodzeniem 988 zł. za **0,50 etatu**. od 1.12.2012r.jego wynagrodzenie jako (...) wzrosło do 825,03 zł a na stanowisku kierowcy do 3,5 ton do 1017,64 zł.

(...) z 2010 roku, w 2014 roku został wypowiedziany przez pozwaną i podjęte zostały z organizacjami związkowymi rokowania w celu zawarcia nowego układu zbiorowego pracy. W dniu 18 marca 2015 roku zarząd pozwanego oraz 25 związków zawodowych działających u pozwanego podpisało nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, zwany dalej (...) z 2015 roku i Regulamin premiowania. W związku z wejściem w życie nowego (...) z 2015 roku zostało powodowi przedłożone porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę utrzymujące dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze powoda i określające stanowisko pracy -kierowca stale prowadzący samochody do 3,5 t. według II kategorii zaszeregowania, dodatek (...) w wysokości 0,80 zł. za każdą godzinę wykonywanych zadań związanych z konwojowaniem lub transportowaniem (...) od momentu rozpoczęcia (...) do chwili jego zakończenia, inne niewymienione składniki ( np. dodatek stażowy) oraz premię. Natomiast dla stanowiska (...) powód również otrzymał porozumienie , w którym utrzymano dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze i określono stawki akordowe mu przysługujące za skutecznie (...), dodatek za staż pracy w (...), zasady przyznawania i wyliczenia premii i innych dodatków. Od 01.01.2016r. powodowi dla stanowiska (...) uległy podwyżce stawki akordowe dla stanowiska (...) W oparciu o Uzgodnienie zawarte pomiędzy pozwanym, a stroną związkową z dnia 25 marca 2016r. powodowi od dnia 1 marca 2016r. podwyższono wynagrodzenie zasadnicze za pracę na stanowisku kierowca stale prowadzący samochody do 3,5 ton do kwoty 1092,64 zł. Kolejne porozumienie ze stroną związkową z 19 lipca 2016r. zwiększyło wynagrodzenie powoda za pracę na stanowisku kierowca stale prowadzący samochody do 3,5 ton w wymiarze 0,50

etatu od 1.07.2016r. do kwoty 1142,64 zł. Od 1 maja 2017r. obowiązują u pozwanego nowe zasady premiowania zawarte w Regulaminie premiowania wprowadzonym Uchwałą nr (...) Zarządu (...) S.A. z 04 kwietnia 2017r., które również objęły powoda. Od 1 czerwca 2017r. w oparciu o porozumienie pozwanego ze stroną związkową z dnia 23 maja 2017r. wynagrodzenie zasadnicze powoda za pracę na stanowisku kierowca stale prowadzący samochody do 3,5 ton na 0,50 etatu wzrosło do kwoty 1217,64 zł. . **Od 1.06. 2017r.** powód stał się pracownikiem Wydziału (...) (...) w T.. Od 1 października 2017r. w związku z zawartym w dniu 1 grudnia 2017r. porozumieniem pozwanego ze stroną związkową wynagrodzenie zasadnicze powoda za pracę na stanowisku kierowca stale prowadzący samochody do 3,5 ton na 0,50 etatu zwiększyło się do kwoty 1277,64 zł. od 1 czerwca 2018r wynagrodzenie zasadnicze powoda na stanowisku kierowcy do 3,5 t. wynosi 1363,64 zł.

Powód posiada kat. (...) prawa jazdy.

**Dowód:** umowy, aneksy, porozumienia -akta osobowe powoda - Część B, umowy o pracę oraz informacje o warunkach zatrudnienia , zakresy czynności k.17-34 akt IVP 269/20

W dniu 12.04.2007r. poprzednik prawny pozwanej zawarł z powodem **J. C. (1)** pierwszą umowę o pracę na okres próbny na stanowisku kierowca samochodu do. 3,5 t (...) w wymiarze 0, 75 etatu w ówczesnej jednostce pozwanego - Centrum Logistyki Oddział (...) w B. Oddział Terenowy w T., w systemie dwuzmianowym, wg 7 kategorii zaszeregowania oraz stawką akordową za każdą (...) zgodnie z załącznikiem nr 1 do umowy Zgodnie z obowiązującymi u pozwanego zasadami wynagradzania w tym czasie, miesięczne wynagrodzenie powoda było ustalane na podstawie uzgodnionej w umowie o pracę, stawki godzinowej. Jak wynika z umowy o pracę stawka ta została ustalona według w wysokości 5,20 zł. za godzinę. W dniu 12.07.2007r. zawarta została w powodem umowa o pracę na czas określony t.j. do dnia 30.06.2009r. na 0,5 etatu na stanowisku kierowca samochodu do. 3,5 t (...) i stawką godzinową w wysokości 5,20 zł. za godzinę, wg 7 kategorii zaszeregowania oraz stawką akordową za każdą (...) zgodnie z załącznikiem nr 1 do umowy. Od 1.10.2007r. roku stawka godzinowa powoda została zmieniona na kwotę 6,30 zł. Od 01.01.2008r. stawka godzinowa powoda została zmieniona na kwotę 8,70 zł. Od dnia 1.07.2009r. z powodem zawarto umowę na czas określony do 30.06.2011r. na stanowisku kierowcy samochodu do 3,5 t. — (...) i miał on wykonywać pracę w (...) w T. w wymiarze 0,50 etatu i stawka godzinową w wysokości 10 zł. -oraz stawką akordową za każdą (...). Od 1.11.2008r. do 31.12.2008r. powód świadczył pracę na 1,0 etatu. W związku z komercjalizacją państwowego przedsiębiorstwa użyteczności publicznej (...) z dniem 1 września 2009 roku powód stał się pracownikiem pozwanej (...) Spółki Akcyjnej. Od 1.10.2009r. zmianie uległy obowiązujące powoda stawki akordowe za (...) w Oddziale Terenowym w T.. W związku z zawarciem w dniu 13 września 2010 roku z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, który został zarejestrowany w dniu 10.11.2010 roku przez Okręgowy Inspektorat Pracy w W. pod numerem U- (...) wynagrodzenie godzinowe zastąpione zostało wynagrodzeniem miesięcznym. Zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników (...) S.A. z 13 września 2010 roku, zwanym dalej (...) z 2010 roku, powód od 1.01.2011r. został zakwalifikowany do 7 kategorii zaszeregowania. Zgodnie z załącznikiem Nr 1 do (...) wynagrodzenie w tej kategorii kształtowało się wysokości od 1000 do 2900 zł. Zgodnie z porozumieniem w sprawie zmiany warunków umowy o pracę zawartym pomiędzy powodem a pozwanym z dnia 9 grudnia 2010 roku powód miał 2 stanowiska pracy u pozwanego: jako (...) w wymiarze **0,40** etatu i jako kierowca prowadzący stale samochody o masie do **3,5** t obsługujący(...) i (...) w wymiarze **0,10** etatu. Za pracę na stanowisku (...) przysługiwało powodowi wynagrodzenie akordowe wg stawek akordowych za każdą skutecznie (...) natomiast za pracę na stanowisku kierowcy do 3,5 ton obsługującego (...) i (...) w wymiarze 0,10 etatu przysługiwało mu wynagrodzenie zasadnicze powoda w kwocie 184,00 zł wg 7 kategorii zaszeregowania. W dniu 21 czerwca 2011r. z powodem zawarto umowę na czas nieokreślony na stanowisku (...) w wymiarze **0,25** etatu i wynagrodzeniem na tym stanowisku z wysokości wskazanych stawek akordowych oraz na stanowisku kierowcy kursów zwózkowo- rozwózkowych obsługujących (...) (...) i (...), stale prowadzącego samochody do 3 ,5 ton w wymiarze **0,25** etatu i wynagrodzeniem 422,00 zł., Od 1.07.2011r. powód na mocy porozumienia stron pracował w wymiarze **0,75** etatu jako (...) i otrzymał za tę pracę wynagrodzenie wg 7 kategorii zaszeregowania w wysokości 1383,00 zł natomiast w wymiarze **0,25** etatu pracował dodatkowo dla pozwanego na stanowisku kierowcy kursów zwózkowo-rozwózkowych obsługujących (...) (...) i (...), stale prowadzącego samochody do 3 ,5 ton i wynagrodzeniem bez zmian w wysokości 422,00 zł. Pismem z dnia

2.08.2011 roku z mocą od dnia 01.07.2011 roku wynagrodzenie powoda na stanowisku (...) zostało podwyższone do kwoty 1390,00 zł. a na stanowisku kierowcy do 3,5 t wzrosło do kwoty 448,00 zł. Od dnia 01 grudnia 2012 roku wynagrodzenie powoda i stanowisku (...) zostało podwyższone do kwoty 1431,70 zł. a na stanowisku kierowcy do 3,5 t wzrosło do kwoty 461,44 zł. od 1.04.2015r. powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku (...) w zmniejszonym wymiarze etatu do **0,50** i wynagrodzeniem 955,00 zł. oraz na stanowisku kierowcy do 3,5 t i wynagrodzeniem 461,44 zł. za **0,25** etatu. (...) z 2010 roku, w 2014 roku został wypowiedziany przez pozwaną i podjęte zostały z organizacjami związkowymi rokowania w celu zawarcia nowego układu zbiorowego pracy. W dniu 18 lipca 2015 roku zarząd pozwanego oraz 25 związków zawodowych działających u pozwanego podpisało nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, zwany dalej (...) z 2015 roku i Regulamin premiovania. W związku z wejściem w życie nowego (...) z 2015 roku zostało powodowi przedłożone porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę utrzymujące dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze powoda i określające stanowisko pracy – kierowca stale prowadzący samochody do 3,5 t. według II kategorii zaszeregowania, dodatek (...) w wysokości 0,80 zł. za każdą godzinę wykonywanych zadań związanych z (...) lub (...) wartości pieniężnych od momentu rozpoczęcia (...) do chwili jego zakończenia, inne niewymienione składniki ( np. dodatek stażowy) oraz premię. Natomiast dla stanowiska (...) powód również otrzymał porozumienie, w którym określono stawki akordowe mu przysługujące za skutecznie (...), dodatek za staż pracy w (...), zasady przyznawania i wyliczenia premii i innych dodatków. Od 01.01.2016r. powodowi dla stanowiska (...) przysługiwało wynagrodzenie w II stawce zaszeregowania w wysokości 1431,70 zł. od 17.02.2016r. uległy podwyżce stawki akordowe dla stanowiska (...) i wynagrodzenie zasadnicze na stanowisku kierowca do 3,5 t do wysokości 469,00 zł. Od dnia 22.01.2016r. powód otrzymał dodatek (...) w wysokości 1,10 zł. W oparciu o Uzgodnienie zawarte pomiędzy pozwanym a stroną związkową z dnia 25 marca 2016r. powodowi od dnia 1 marca 2016r. podwyższono wynagrodzenie zasadnicze za pracę na stanowisku kierowca stale prowadzący samochody do 3,5 ton do kwoty 506,50 zł Kolejne porozumienie ze stroną związkową z 19 lipca 2016r. zwiększyło wynagrodzenie powoda za pracę na stanowisku kierowca stale prowadzący samochody do 3,5 ton od 1.07.2016r. do kwoty 531,50 zł. Od 1 maja 2017r. obowiązują u pozwanej nowe zasady premiovania zawarte w Regulaminie premiovania wprowadzonym Uchwałą nr (...) Zarządu (...) S.A. z 04 kwietnia 2017r., które również objęły powoda. Od 1 czerwca 2017r. w oparciu o porozumienie pozwanego ze stroną związkową z dnia 23 maja 2017r. wynagrodzenie zasadnicze powoda za pracę na stanowisku kierowca stale prowadzący samochody do 3,5 ton wzrosło do kwoty 569,00zł. Od 1.06. 2017r. powód stał się pracownikiem Wydziału (...) (...) w T.. Od 1 października 2017r. w związku z zawartym w dniu 1 grudnia 2017r. porozumieniem pozwanego ze stroną związkową wynagrodzenie zasadnicze powoda za pracę na stanowisku kierowca stale prowadzący samochody do 3,5 ton zwiększyło się do kwoty 599,00 zł.

Powód posiada kat. B prawa jazdy.

**Dowód:** umowy, aneksy i porozumienia w aktach osobowych powoda — Część B, oraz k.16-35akt IVP 270/20

W dniu 18.11.2002r. poprzednik prawny pozwanej zawarł z powodem **D. G. (1)** pierwszą umowę o pracę na okres próbny na stanowisku kierowca samochodu do. 3,5 t - (...) w wymiarze **0,5 etatu** w ówczesnej jednostce pozwanej - p.p.u.p. Zakład (...) w systemie dwuzmianowym, wg 7 kategorii zaszeregowania oraz stawką akordową za każdą (...) w zależności od rejonu obsługiwanego zgodnie z obowiązującymi u poprzednika pozwanej zasadami wynagradzania w tym czasie, miesięczne wynagrodzenie powoda było ustalane na podstawie uzgodnionej w umowie o pracę stawki godzinowej. Stawka została ustalona według w wysokości 4,95 zł. za godzinę. W dniu 18.02.2003r. zawarta została w powodem umowa o pracę na czas określony t.j. do dnia 31.12.2003. **na 0,5 etatu** na stanowisku kierowca samochodu do. 3,5 t - (...) i stawką godzinową w wysokości 4,95 zł. za godzinę, wg. 7 kategorii zaszeregowania oraz stawką akordową za każdą (...). W dniu 29.12.2003r. zawarta została w powodem kolejna umowa o pracę na czas określony t.j. do dnia 31.12.2005. **na 0,5 etatu** na stanowisku kierowca samochodu do. 3,5 t - (...) i stawką godzinową w wysokości 4,95 zł. za godzinę, wg 7 kategorii zaszeregowania oraz stawką akordową za każdą (...). Od 1.01.2004r. stawka godzinowa powoda została zmieniona na kwotę 4,98zł. od 1.06.2004r. było to 5,40 zł. a od 01.05.2005r. była to kwota 5,52 zł. W dniu 30.12.2005r. zawarta została w powodem kolejna umowa o pracę na czas określony t.j. do dnia 31.12.2007r. **na 0,5 etatu** na stanowisku kierowca samochodu do 3,5 t (...) i stawką godzinową w wysokości 5,64 zł. za godzinę, wg 7 kategorii zaszeregowania oraz stawką akordową za każdą (...) według tabeli stanowiącej załącznik



nr 1 do umowy. Od 01.12.2005r. stawka godzinowa uległa podwyższeniu do kwoty 5,64 zł. Od 01.11.2006r. powód został zatrudniony **na 1,00 etat**. Od 1.04.2007r. jego stawka godzinowa wzrosła do 6,50 zł. Od 1.10.2007r. roku stawka godzinowa powoda została zmieniona na kwotę 7,00 zł. Od 1.01.2008r. z powodem zawarto umowę na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy samochodu do **3,5 t.** - (...) i miał on wykonywać pracę w (...) w T. w wymiarze 1 etatu i stawka godzinową w wysokości 7,00 zł oraz stawką akordową za każdą (...) według tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do umowy. Od 01.01.2008r. stawka godzinowa powoda została zmieniona na kwotę 9,20 zł. od 01.08.2008r. była to stawka 10,80 zł.

W związku z komercjalizacją państwowego przedsiębiorstwa użyteczności publicznej (...) z dniem 1 września 2009 roku powód stał się pracownikiem pozwanej (...) Spółki Akcyjnej. Od 10.2009r. zmianie uległy obowiązujące powoda stawki akordowe za (...) w związku z zawarciem w dniu 13 września 2010 roku z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, który został zarejestrowany w dniu 10.11.2010 roku przez Okręgowy Inspektorat Pracy w W. pod numerem U- (...) /II wynagrodzenie godzinowe zastąpione zostało wynagrodzeniem miesięcznym.

Zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy a pracowników (...) S.A. z 13 września 2010 roku, zwanym dalej (...) z 2010 roku, powód od 1.01.2011r. został zakwalifikowany do 7 kategorii zaszeregowania. Zgodnie z załącznikiem Nr 1 do (...) wynagrodzenie w tej kategorii kształtowało się wysokości od 1000 do 2900 zł. Zgodnie z porozumieniem w sprawie zmiany warunków umowy o pracę zawartym pomiędzy powodem a ozwanym z dnia 9 grudnia 2010 roku powód **miał** 2 stanowiska pracy u pozwanego: jako (...) w wymiarze **0,30 etatu i jako kierowca** prowadzący **stale samochody o masie do 3,5 t** kursów zwózkowo-rozwózkowych w wymiarze **0,70 etatu**. Za pracę na stanowisku (...) (...) przysługiwało powodowi wynagrodzenie akordowe wg stawek akordowych za każdą skutecznie (...) natomiast za pracę na stanowisku kierowcy do 3,5 ton kursów zwózkowo-ozwózkowych w wymiarze 0,70 etatu przysługiwało mu wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1 373 ,00 zł wg 7 kategorii zaszeregowania. **Od 1.06.2011r.** powodowi zwiększono wymiar etatu na stanowisku (...) do 0,50 etatu i wynagrodzeniem 937,00 zł. **i** powoda zatrudniono na **nowym** stanowisku kierowca kursów zwózkowo-rozwózkowych obsługujący (...) (...) i (...) (...) , prowadzący stale samochody o masie pow 3,5 ton w wymiarze **0,50 etatu**. **i wynagrodzeniem 982,00 zł.** Od **1.07.2011r.** powód otrzymał dla stanowiska **kierowcy pow. 3,5t**, podwyżkę wynagrodzenia do kwoty 1047 zł, natomiast na stanowisku (...) do kwoty 940 zł. Od 1.12.2012r. powód został kierowcą kursów zwózkowo-rozwózkowych obsługujących UP i PP, stale prowadzący samochody pow. 3,5 ton w wymiarze **1,00 etatu** i wynagrodzeniem 2046,61 zł. W 2014 roku został wypowiedziany przez pozwaną i podjęte zostały z organizacjami związkowymi rokowania w celu zawarcia nowego układu zbiorowego pracy. W dniu 18 marca 2015 roku zarząd pozwanego oraz 25 związków zawodowych działających u pozwanego podpisało nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, zwany dalej (...) z 2015 roku i Regulamin premiowania. W związku z wejściem w życie nowego (...) z 2015 roku zostało powodowi przedłożone porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę utrzymujące dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze powoda i określające stanowisko pracy - kierowca stale prowadzący samochody pow. 3,5 t. według IV kategorii zaszeregowania, dodatek (...) w wysokości 0,80 zł za każdą godzinę wykonywanych zadań związanych z (...) od momentu rozpoczęcia (...) do chwili jego zakończenia, inne niewymienione składniki ( np. dodatek stażowy) oraz premię. W oparciu o uzgodnienie zawarte pomiędzy pozwanym, a stroną związkową z dnia 25 marca 2016r. powodowi od dnia 1 marca 2016r. podwyższono wynagrodzenie zasadnicze za pracę na stanowisku kierowca stale prowadzący samochody pow. 3,5 ton do kwoty 2196,61 zł. Kolejne porozumienie ze stroną związkową z 19 lipca 2016r. zwiększyło wynagrodzenie powoda za pracę na stanowisku kierowca stale prowadzący samochody pow. 3,5 ton w wymiarze 1,00 etatu od 1.07.2016r. do kwoty 2296,61 zł. Od 1 maja 2017r. obowiązują u pozwanego nowe zasady premiowania zawarte w Regulaminie premiowania wprowadzonym Uchwałą nr (...) Zarządu (...) S.A. z 04 kwietnia 2017r., które również objęły powoda. Od 1 czerwca 2017r. w oparciu o porozumienie pozwanego ze stroną związkową z dnia 23 maja 2017r. wynagrodzenie zasadnicze powoda za pracę na stanowisku kierowca stale prowadzący samochody pow. 3,5 ton wzrosło do kwoty 2446,61 zł. . Od 1.06. 2017r. powód stał się pracownikiem Wydziału (...) (...) w T.. Od 1 października 2017r. w związku z zawartym w dniu 1 grudnia 2017r. porozumieniem pozwanego ze stroną związkową wynagrodzenie zasadnicze powoda za pracę na stanowisku kierowca stale prowadzący samochody pow. 3,5 ton na 1,0 etat zwiększyło się do kwoty 2566,61 zł. wg IV kategorii zaszeregowania.

Od 1 czerwca 2018r wynagrodzenie zasadnicze powoda na stanowisku kierowcy pow. 3,5 t. wynosi 3200,00 zł. Powód posiada kat. B, C, Cl, E, T prawa jazdy.

**Dowód:** umowy, aneksy i porozumienia - akta osobowe powoda - Część B oraz k.14-19 akt 272/20

Zasady ustalania wynagrodzenia u pozwanego były zawarte z Zakładowych Układach Zbiorowych Pracy. W art. 5 (...) z 2015 roku wskazano m.in. iż wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, a nadto iż pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi świadczonej pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jego wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy. Zasady te obowiązywały także pod rządami (...) z 2010 roku. W art. 13 (...) z 2015 roku, wskazano, iż wynagrodzenie zasadnicze w ramach stawek przewidzianych dla danego stanowiska ustalają strony w umowie o pracę natomiast decyzje o przeszerogowaniu lub awansowaniu pracownika w tym również o podwyższeniu jego wynagrodzenia, podejmuje pracodawca w oparciu o ocenę pracy pracownika dokonaną z zachowaniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, biorąc pod uwagę w szczególności kwalifikacje zawodowe, praktykę oraz doświadczenie zawodowe pracownika. Takie same zasady obowiązywały w (...) z 2010 roku o czym stanowił art. 12. Zgodnie z załącznikiem Nr 4 do (...) z 2015 roku w grupie Kierowców dokonano odrębnego zaszeregowania pracowników w zależności od rodzaju prowadzonych samochodów w tym czasie, przy czym na poziomie F 2 w II kategorii zaszeregowania, w której sklasyfikowani są kierowcy prowadzący samochody do 3,5 tony oraz kierowcy samochodów osobowych przewożący dyrektorów i pracowników administracyjnych. W II kategorii zgodnie z Załącznikiem nr 1 do (...) z 2015 roku określone zostały widełkowe wynagrodzenia od kwoty 1550 zł (minimum) do 3875 zł (maksimum).

**Dowód:** wydruk z (...) z 2015r. wraz z Porozumienie około układowym k.69-137, Wydruk z (...) z 2010r k.52-68, kserokopia porozumienia z 23 maja 2017r k.138-140., kserokopia porozumienia z 19.07.2016r. k.141-143 i uzgodnienia z 25 marca 2016r. k.144-146 ,

Zanim pozwana stała się pracodawcą powodów była bardzo duża liczba pracodawców pracowników (...) -130 pracodawców( k.295v) Każdy z pracodawców miał inną politykę płacową i kadrową. W momencie połączenia od 1 września 2009r. nie było ujednoczenia i zmian kadrowych, został przejęty przez pozwaną zastany stan faktyczny. Były podejmowane próby ujednoczenia wynagrodzeń i widełek, pierwsza w 2010r. W 2015r. załącznik do (...) zobowiązał do wprowadzenia mechanizmu zawężającego różnice na poszczególnych stanowiskach pracy. W 2018r. wprowadzono jednolitą stawkę rekrutacyjną dla pracowników powyżej 3,5 tony z uwagi na braki kadrowe. Były także podwyżki kwotowe jednakowe dla każdego pracownika kierowcy do 3,5 tony w 2016r., 2017r. i 2018r.

Wieloletni pracownicy mieli wyższe wynagrodzenie niż pracownicy zatrudnieni na okres próbny.

Do 2012r. dyrektorzy dysponowali budżetem, potem fundusz został scentralizowany. Dyrektor mógł występować o zmianę warunków umowy, wskazując uzasadnienie z czego to wynika.

Różnice w wysokościach wynagrodzeń pracowników na tym samym stanowisku mogły wynikać z zaszczości historycznych.

**Dowód:** zeznania świadka P. A.- –protokół elektroniczny z dnia 23 marca 2021 od 01:17:33 zeznania świadka K. J. (1) –protokół elektroniczny z dnia 14 maja 2021 od 00:06:29, zeznania świadka K. J. (2) –protokół elektroniczny z dnia 14 maja 2021 od 00:49:50, zeznania świadka M. G. –protokół elektroniczny z dnia 14 maja 2021 od 01:46:50,

Kierowcy samochody do 3,5 t na terenie (...) T. rano podstawiają pojazd na ładunek, otrzymują ładunek od pracownika (...) nr (...) w T. na poszczególne kursy i (...) (...). Kierowcy ładują pojazd i jaką w trasę, po czym rozładowują ładunek na poszczególne (...) (...). Taki kurs trwa 2-3 godziny. Po tym powodowie K. i C. mogli pracować jako (...). Odbierali (...) z (...) i doręczali je do klientów na terenie miasta, po zakończeniu zjeżdżali na bazę , rozliczali

się z (...) i kończyli pracę. (...) realizuje zadania na terenie T. , a kierowcy samochodu do 3,5 tony w części obszaru województwa (...).

W zależności od potrzeb pracodawca może powierzyć pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowca stale prowadzący samochody do 3,5 tony m.in. następujące obowiązki;

- 1) przewóz ładunków (...) kursy zwózkowo-rozwózkowe miejskie i traktowe (obszar miasta i województwa (...))
- 2) odbiór/dostarczanie gotówki na rzecz P.
- 3) opróżnianie (...)
- 4) obsługa (...) firmowej,
- 5) kursy międzywęzłowe.
- 6) podrzuty do skrzynek dla (...),
- 7) doręczanie (...) (np. (...))

Kierowca samochodu powyżej 3,5 tony realizował zadania obsługi kursów pojazdem powyżej 3,5 tony i poniżej . Realizował zadania (...) T. w kierunku T. –B., także zadania związane (...) trudnych operacyjnie-gabarytów, do 2015r. zadania związane z obsługą (...). W okresie spornym było tylko kilka samochodów powyżej 3,5 tony, dlatego kierowcy samochodu powyżej 3,5 tony mieli także zadania na innych samochodach.

Kierowca samochodu powyżej 3,5 tony mógł zastąpić kierowcę samochodu do 3,5 tony. Kierowca samochodu do 3,5 tony nie mógł prowadzić samochodu powyższej 3,5 tony z uwagi na brak wymaganych uprawnień.

**Dowód:** zeznania świadka P. Z. –protokół elektroniczny z dnia 23 marca 2021 od 00:10:05, zeznania świadka K. W. –protokół elektroniczny z dnia 23 marca 2021 od 00:52:27, zeznania świadka P. A.- protokół elektroniczny z dnia 23 marca 2021 od 01:17:33 zeznania świadka K. J. (1) –protokół elektroniczny z dnia 14 maja 2021 od 00:06:29, zeznania świadka K. J. (2) –protokół elektroniczny z dnia 14 maja 2021 od 00:49:50, zeznania świadka M. G. – protokół elektroniczny z dnia 14 maja 2021 od 01:46:50, przesłuchanie powoda D. G. (1)–protokół elektroniczny z dnia 18 sierpnia 2021 od 00:16:04, przesłuchanie powoda D. K. (1) –protokół elektroniczny z dnia 18 sierpnia 2021 od 00:46:01, przesłuchanie powoda J. C. (1) –protokół elektroniczny z dnia 18 sierpnia 2021 od 00:37:20,

M. T. (1) w okresie od 1 września 2014r. do dnia 30 września 2017r. był zatrudniony jako kierowca do 3,5 t. na cały etat . M. T. (1) był zatrudniony u poprzednika prawnego pozwanej od 28.02.1975r. Miał kategorie prawa jazdy (...), był wysoko oceniany przez przełożonych.

**Dowód:** wyciąg z akt osobowych M. T. (1) -potwierdzenie otrzymania od (...) (...) zasłużony dla (...), potwierdzenie otrzymania od (...) (...), (...) kierowca, potwierdzenie otrzymania od (...), potwierdzenie otrzymania medalu za 35 lat pracy w służbie (...), potwierdzenie otrzymania od Prezydenta (...) k.225-232

J. W. (1) był w okresie spornym kierowcą pow. 3,5 t. na cały etat i został zatrudniony w 1990r. (kategoria prawa jazdy (...)) J. W. (1), posiadał ukończony w 2003r. kurs samochodów specjalnych bankowozów i przystosowanych do przewozu wartości pieniężnych.

**Dowód:** kserokopia informacji kadrowej z 21.10.2002r., zaświadczenia o ukończeniu kursu z 31 sierpnia 2003r.. oraz informacja kadrowa z 16.04.2008r. i 05.08.2008r. oraz porozumienie z 28.12.2012r. z akt osobowych J. W. (1)- k.248-252

Powodowie J. C. (1) i D. K. (1) wykonywali w okresie spornym pracę tak samo jak M. T. (1), w zakresie pracy na stanowisku kierowcy do 3,5 tony. Mieli takie same uprawnienia.( k.292), ich praca była dobrze oceniana. Różnica

w wynagrodzeniu wynikała ze znacznie dłuższego czasu pracy u pozwanej M. T. (1). J. C. (1) w toku zatrudnienia podwyższył swoje kwalifikacje i obecnie pracuje jako kierowca samochodu powyżej 3,5 tony.

Powód D. G. (1) wykonywał pracę równie dobrze jak J. W. (1). Powód szybko po zatrudnieniu nabral doświadczenia w pracy.( k.293v)

**Dowód:** zeznania świadka P. Z. –protokół elektroniczny z dnia 23 marca 2021 od 00:10:05, zeznania świadka K. W. –protokół elektroniczny z dnia 23 marca 2021 od 00:52:27, zeznania świadka K. J. (1) –protokół elektroniczny z dnia 14 maja 2021 od 00:06:29, zeznania świadka K. J. (2) –protokół elektroniczny z dnia 14 maja 2021 od 00:49:50przesłuchanie powoda D. G. (1)–protokół elektroniczny z dnia 18 sierpnia 2021 od 00:16:04, przesłuchanie powoda D. K. (1) –protokół elektroniczny z dnia 18 sierpnia 2021 od 00:46:01, przesłuchanie powoda J. C. (1) –protokół elektroniczny z dnia 18 sierpnia 2021 od 00:37:20,

Powodowie złożyli wnioski o zawezwania do prób ugodowych. Posiedzenie w sprawie powoda D. G. (1) wyznaczono na 20 lipca 2017r.( k.9 akt IVP 272/20) Posiedzenie w sprawie powoda D. K. (1) wyznaczono na 12 października 2017r. ( k.9 akt IVP 269/20 ) Posiedzenie w sprawie powoda J. C. (1) wyznaczono na 28 lutego 2018r. ( k.9 akt IVP 270/20)

Pozwana złożyła odpowiedzi na zawezwania do prób ugodowych wskazując ,że nie stawi się na posiedzenia oraz stwierdzając brak możliwości zawarcia ugody.

**Dowód:** wnioski o zawezwania do prób ugodowych oraz odpowiedzi na wnioski dołączone do pozwów k. 9 , 11-13 akt spraw IVP 269/20, IVP 270/20 i IVP 272/20)

Powód D. G. (1) był niezdolny do pracy w 2015r. przez 133 dni, w 2016r. przez 39 dni a w 2017r. przez 242 dni.

**Dowód :** zestawienie nieobecności powoda k.253-254

Powód D. G. (1) wniósł pozew w dniu 3 sierpnia 2020r. ( data nadania w urzędzie pocztowym)

**Dowód:** koperta –k.20 akta IVP 272/20

### **Sąd zważył co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu dowody z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których autentyczność nie była przez strony kwestionowana, jak również w oparciu o dowody z zeznań świadków oraz stron. Sąd miał na uwadze ,że świadkowie po części odnosili się do różnych okoliczności. Świadek M. G. przedstawiła głównie zasady ujednociania wynagrodzeń pracowników. Sąd dał wiarę tym zeznaniom , gdyż były spójne , logiczne odnosiły się i korespondowały także ze złożonymi dokumentami płacowymi. Świadek nie znała powodów i ich pracy, nie znał ich także bezpośrednio świadek P. A.. Świadek ten pozyskał, jak sam zeznał, informacje o zakresie zadań powodów. Świadek wyjaśnił jakie obowiązki mieli kierowcy samochodów do 3,5 tony i powyżej 3,5 tony. Podał także z czego wynikały różnice w wynagrodzeniach między kierowcami powyższej i poniżej 3,5 tony. W sprawie najistotniejsze było jak powodowie wykonywali swoją pracę i czy za słuszne można było przyjąć porównywanie się powodów do kierowców posiadających najwyższe wynagrodzenia zasadnicze w (...) T.. Świadek A., jak zeznał, nie znał osobiście pracowników M. T. i J. W..

Pozwana wnosiła aby powodowie porównali się tylko do jednego pracownika w zakresie stanowiska kierowcy do 3,5 tony i powyżej 3,5 tony. W ocenie sądu z żadnych przepisów nie wynika obowiązek takiego zawężenia. Jednakże powodowie ostatecznie zajęli stanowisko ,że porównują się właśnie do pracowników M. T. (1)( porównanie powodów J. C. i D.K.) i J. W. (1)( porównanie dokonane przez powoda D. G.).

Zdaniem sądu najbardziej obiektywnie i najszerzej mógł ocenić powodów ich przełożony K. J. (1), który zeznał, że powodowie J. C. (1) i D. K. (1) wykonywali w okresie spornym pracę tak samo jak M. T. (1), w zakresie pracy na

stanowisku kierowcy do 3,5 tony. Mieli takie same uprawnienia.( k.292), ich praca była dobrze oceniana. Różnica w wynagrodzeniu wynikała ze znacznie dłuższego czasu pracy u pozwanej i jej poprzedników prawnych przez M. T. (1).

Sąd zwrócił uwagę ,że inny świadek współpracownik K. J. (2) miał zastrzeżenia do zaangażowania powoda D. K. (1), natomiast bardzo chwalił szybko nabyte doświadczenie i rozwój pozostałych powodów. Jakość wykonywania pracy ma znaczenie w sprawie , jednak zeznania świadka J. co do gorszej jakości pracy powoda K., nie znalazły odzwierciedlenia w zeznaniach jego przełożonego K. J. (1). Ponadto świadek K. J. jak podał, oceniał pracę powoda z okresu gdy razem pracowali, a było to 2006r., czyli 8 lat przed okresem spornym. Potem świadek wskazał , że o pracy powoda K. dowiadywał się także od kolegów ale nie potrafił podać bliższych szczegółów. Zeznania świadka K. J. nie potwierdzili świadkowie Z. i W. oraz powodowie. Sąd ma na uwadze, że wszystkie te osoby tj. świadkowie Z. i W. oraz powodowie starają się przed sądem o odszkodowanie, dlatego za najbardziej obiektywną ocenę należało przyjąć ocenę bezpośredniego przełożonego D. K. tj. ocenę dokonaną przez K. J. (1) , która dla powoda K. była korzystna. Powód K. zeznał ,że otrzymywał premie za pracę co nie było kwestionowane przez pozwaną. Jak ustalono premia nie należałyby się za nieprawidłowe wykonywanie obowiązków, co także wyjaśnił świadek K. J. ( k.292)

W tym miejscu należy odnieść się do zarzutu przedawnienia podniesionego przez pozwaną wobec roszczenia powoda D. G. (1).

Powód reprezentowany przez pełnomocnika nie zgodził się z zasadnością tego zarzutu powołując się na art. 118 kodeksu cywilnego, z którego wynika, że koniec terminu przedawnienia przypada na ostatni dzień roku kalendarzowego, chyba, że termin przedawnienia jest krótszy niż dwa lata. Podał, że w niniejszej sprawie ostatni dzień przedawnienia przypadał na 31 grudnia 2020 roku i w tym terminie strona wniosła pozew w sprawie dotyczącej D. G. (1). Ponadto z ostrożności wskazano na art. 121 pkt 4 k.c, wskazujący, że bieg przedawnienia nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu co do wszelkich roszczeń, gdy z powodu siły wyższej uprawniony nie może ich dochodzić przed sądem lub innym organem. W dalszym piśmie powołano się także na art. 15 zzz ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374 z późn. zm.) Na rozprawie powód ponosił także, że był w tym okresie na zwolnieniu chorobowym z powodu urazu palca.

Odnosząc się po kolei należy wskazać ,że przedawnienie roszczeń z zakresu prawa pracy należy oceniać na podstawie art. 291 par. 1 kp, gdyż zgodnie z art. 300 kp przepisu kodeksu cywilnego stosuje się tylko w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy.

Okres pandemii nie uniemożliwił występowania z powództwem do sądu.

Przepis art. 15 zzz nie został wskazany prawidłowo, gdyż ma zastosowanie wyłącznie do spraw administracyjnych . Zgodnie z art. 15 zzz ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374 z późn. zm.) „ W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 bieg przewidzianych przepisami prawa administracyjnego terminów:

- 1) od zachowania których jest uzależnione udzielenie ochrony prawnej przed sądem lub organem,
- 2) do dokonania przez stronę czynności kształtujących jej prawa i obowiązki,
- 3) przedawnienia,
- 4) których niezachowanie powoduje wygaśnięcie lub zmianę praw rzeczowych oraz roszczeń i wierzytelności, a także popadnięcie w opóźnienie,
- 5) zawitych, z niezachowaniem których ustawa wiąże ujemne skutki dla strony,

6) do dokonania przez podmioty lub jednostki organizacyjne podlegające wpisowi do właściwego rejestru czynności, które powodują obowiązek zgłoszenia do tego rejestru, a także terminów na wykonanie przez te podmioty obowiązków wynikających z przepisów o ich ustroju- nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na ten okres. "

Choroba powoda nie uniemożliwiła złożenia pozwu do sądu . Po pierwsze powód ustanowił pełnomocnika do reprezentowania go przed sądem już w 2017r. , po drugie pozew został wniesiony w czasie choroby powoda , która trwała do 22 września 2017r.

### ***Należało ocenić ,że roszczenie zgłoszone przez powoda D. G. (1) uległo przedawnieniu.***

Przechodząc do rozważań prawnych, przy ocenie roszczeń pozostałych powodów to należy wskazać, że strona powodowa jako ogólną podstawę swoich roszczeń wskazuje art. 11<sup>2</sup> kp tj. naruszenie zasady równego traktowania. Zgodnie z treścią art. 11<sup>2</sup> kp pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Przepis ten wyraża zatem zasadę równych praw wszystkich pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, a więc prawo do równej płacy za równą pracę i w ogólności prawa do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Z art. 11<sup>2</sup> k.p. wynika jednak również to, że sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na określone odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Na tym polega tzw. dyferencjacja prawa pracy. Dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne obowiązki, bądź takie same, ale "niejednakowo", a ponadto sytuacja prawna porównywanych pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (usprawiedliwiona dyferencjacja) (wyrok SN z dnia 21 marca 2019 r., II PK 314/17). Usprawiedliwiona dyferencjacja w wynagradzaniu pracowników jest dopuszczalna w przypadku różnic co do ilości oraz jakości wykonywanej przez nich pracy. Różnicowanie jest również dopuszczalne z uwagi na predyspozycje, kompetencje, kwalifikacje pracowników, jednakże, jeśli efekt wykonywania takiej samej pracy przez porównywanych pracowników, mimo posiadania przez część z nich wyższych kwalifikacji, jest taki sam, to występujące pomiędzy nimi różnice w wynagrodzeniu naruszają zasadę równych praw w zatrudnieniu.

Pozornie może się wydawać, że nierówne traktowanie w zatrudnieniu i dyskryminacja pracowników mają to samo znaczenie. Jednak analiza orzecznictwa SN - wydanego na podstawie stanu prawnego sprzed 7.09.2019 r. - wskazuje na istotną różnicę między tymi pojęciami. Można tu powołać przykładowo wyroki z 22.02.2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7–8, poz. 98; z 10.02.2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010/17–18, poz. 210; z 18.09.2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016/2, poz. 17; z 20.07.2017 r., I PK 216/16, LEX nr 2389574; z 14.12.2017 r., I PK 342/16, LEX nr 2435672 i z 13.02.2018 r., II PK 345/16, LEX nr 2488644 i z 7.02.2018 r., II PK 22/17, OSNP 2019/1, poz. 1. Sąd Najwyższy przyjmuje bowiem, że dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, z którą mamy do czynienia tylko wtedy, gdy nierówne traktowanie spowodowane jest naruszeniem przez pracodawcę co najmniej jednego z kryteriów określonych w art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> § 1. Przepisy te przewidywały dwa rodzaje zakazanych kryteriów różnicowania pracowników: kryteria osobowe (płeć i następne) oraz dwa kryteria rodzaju stosunku pracy. Zwrot „w szczególności” odnosił się tylko do kryteriów osobowych, ponieważ kryteria rodzaju stosunku pracy były od nich oddzielone zwrotem „a także ze względu na”. Dlatego różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie innych społecznie nieakceptowalnych kryteriów niż wymienione w art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> § 1 stanowiło dyskryminację tylko wtedy, gdy odnosiły się one do osoby pracownika (np. światopogląd lub obywatelstwo ).

Przy ocenie wysokości wynagrodzenia można odwołać się natomiast odpowiednio do zasad z art.18<sup>3c</sup> § 1 k.p. z którego wynika, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. 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).

Kwestia zależności wynagrodzenia od stażu pracy i doświadczenia zawodowego ma również swoje orzecznictwo (por. wyroki Sądu Najwyższego z 7 lutego 2018 r., II PK 22/17; z 14 grudnia 2017 r., II PK 322/16; z 15 marca 2016 r., II PK 17/15; z 8 grudnia 2015 r., I PK 339/14; z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06). Doświadczenie zawodowe z reguły łączy się ze stażem pracy, jednak nie są to pojęcia tożsame. Generalnie doświadczenie zawodowe i staż pracy mogą różnicować wysokość wynagrodzenia. Większy staż pracy może uzasadniać wyższe wynagrodzenia innych pracowników. W tej sprawie powodowie nie kwestionowali jednak różnicy w dodatku stażowym, tylko w wynagrodzeniu zasadniczym. W podobnej sprawie Sąd Najwyższy stwierdził, że nie jest dopuszczalne dwukrotne różnicowanie wynagrodzeń w oparciu o te same kryterium stażu pracy przez uwzględnienie go przy ustalaniu stawki wynagrodzenia zasadniczego a następnie również przez przyznawanie dodatku stażowego. Wówczas pracownik otrzymujący niższe wynagrodzenie w związku z posiadanym stażem pracy znajduje się w o wiele gorszej sytuacji od pracowników posiadających większy staż pracy, wykonujących taką samą pracę, bowiem jego wynagrodzenie zasadnicze jest ustalane w niższej stawce, a dodatkowo nie otrzymuje on lub otrzymuje niższy dodatek stażowy. Taka sytuacja może świadczyć o nierównym traktowaniu, a możliwe, że również o dyskryminacji, w przypadku wystąpienia przyczyny dyskryminującej. W orzeczeniu SN z dnia 7 lutego 2018r. w sprawie II PK 22/17 wskazano „że staż pracy może stanowić usprawiedliwioną przyczynę różnicowania stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, gdy pracodawca nie przewiduje dodatku stażowego a doświadczenie zawodowe przekłada się na jakość świadczonej przez pracownika pracy (art. 78 § 1 w związku z art. 11<sup>2</sup> k.p.).

W pozwanej spółce dodatek stażowy był jednym ze składników wynagrodzenia pracowników.

Zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników o różnym stażu pracy zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy nie narusza zasady równego traktowania tylko wtedy, gdy dłuższe doświadczenie zawodowe korzystniej wynagradzanych pracowników przekłada się na większą wydajność oraz lepszą jakość wykonywanej przez nich pracy (art. 11<sup>2</sup> k.p.).( por wyrok SN z dnia 14 marca 2019r. II PK 310/17)

Zatem doświadczenie zawodowe wynikające np. z dłuższego stażu może uzasadniać różnicowanie wynagrodzenia zasadnicze pracowników (art. 11<sup>2</sup> k.p.) ze względu na jakość, a nawet ilość pracy (art. 78 k.p.). Należy jednak wpięrow ustalić kiedy kryterium doświadczenia zawodowego może i powinno być brane pod uwagę. Jeśli przy wykonywaniu takich samych czynności i obowiązków, doświadczenie zawodowe pracowników nie będzie miało większego wpływu na efekt pracy, to znaczenie tego kryterium może być neutralne. Wpływ ten może być różny w poszczególnych zawodach i na różnych stanowiskach, przykładowo może być znaczący przy wykonywaniu zawansowanej pracy umysłowej albo wymagającej wiedzy szczególnej lub specjalnej w określonym zawodzie lub na danych stanowisku. Doświadczenie zawodowe może mieć też znaczenie w odniesieniu do pracownika, który go w ogóle nie posiada albo dopiero nabywa doświadczenie zawodowe w określonej pracy (por. sprawę z 7 lutego 2018 r., II PK 22/17).

Reasumując powyższe należy wskazać, że trzeba było w sprawie odnieść się do stażu pracy jako czynnika mającego znaczenie dla doświadczenia zawodowego powodów D. K. i J. C.. Staż pracy M. T. (1) u pozwanej jest niewątpliwie dużo dłuższy od stażu pracy powodów, co było podnoszone w postępowaniu przez pozwaną. Istotnym będzie ocena jakości wykonywanej przez powodów pracy. Ponadto należy także odnieść się do faktu, że M. T. (1) w okresie spornym był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy jako kierowca samochodu do 3,5 tony, a powodowie w tym czasie obowiązki kierowcy samochodu do 3,5 tony wykonywali w niepełnym wymiarze czasu pracy –powód J. C. w wymiarze- 0,25 etatu, powód D. K. w wymiarze- 0,5 etatu.

Sąd miał na uwadze „że okres sporny nie był już okresem nabywania doświadczenia zawodowego przez powodów D. K. (1) i J. C. (1), gdyż zostali zatrudnieni u poprzednika prawnego pozwanej w latach 2006r. i 2007, czyli 8 i 7 lat przed początkiem okresu spornego w sprawie. Praca dotycząca kierowania pojazdem jest wymagająca, lecz nie jest pracą dla której trzeba wiedzy i umiejętności ponadprzeciętne szczególnych i złożonych. Należało ocenić, mając na uwadze przedstawione sądowi zadania kierowców pojazdów do 3,5 tony, iż zgodnie z doświadczeniem życiowym

oraz zebrany materiał dowodowy 7 czy 8 lat pracy jest całkowicie wystarczające na wdrożenie się i prawidłowe wykonywanie zadań kierowcy.

Nie ma w materiale dowodowym okoliczności wskazujących na gorszą pracę powodów w okresie spornym od pracownika M. T. (1) co wynika, jak sąd wskazał, przede wszystkim z zeznań przełożonego powodów.

Świadkowie J. , A. i G. podawali zaszłości historyczne jako podstawowe przyczyny różnic w wynagrodzeniach pracowników pozwanej. Dodatkowo w/w świadkowie podali, że gdy były przyznawane podwyżki to były one takie same na etat lub adekwatnie część etatu. To wskazuje, że poza proporcjonalnym obniżeniem do części etatu, nie różnicowano wynagrodzeń w inny sposób, w zależności od wymiaru czasu pracy na danym stanowisku. Mogły być jak ustalono indywidualne wnioski ale nie ma dowodów na indywidualne podwyżki z powodu jakości pracy dla M. T. (1). Wskazywano, że różnicuje się wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na okres próbny ( k.295v) , zatem takich różnic nie powinno być po wieloletnim okresie zatrudnienia. Trudno też ocenić aby część etatu uniemożliwiała nabycie doświadczenia, skoro praca powodów jako kierowców i (...) polegała w każdym przypadku na kierowaniu pojazdem do 3,5 tony , inne były tylko podmioty do których były zawożone (...). Podnoszone zadanie (...) u konkretnych klientów jako różnice w doręczeniu (...) przez kierowcę i (...) należy ocenić nawet jako czynność nawet bardziej złożoną od typowych zadań kierowcy do 3,5 tony.

Reasumując staż pracy, doświadczenie zawodowe, jakość pracy nie uzasadniały w sprawie zróżnicowania wynagrodzeń. W ocenie sądu dokonywane dla powodów podwyżki mogą wskazywać, że pozwana także doceniła pracę powodów. Pozwana miała na uwadze, że nie jest możliwe aprobowanie dużych rozbieżności w wynagrodzeniach i podejmowano, jak wskazano już w uzasadnieniu, działania aby zniwelować te różnice.

Pozwana podnosiła także w sprawie trudną sytuację finansową spółki. Takie argumenty nie stanowią jednak przesłanek dla nie uwzględnienia roszczeń powodów.

Powodowie D. K. i J. C. zgłosili żądanie przyznania odszkodowania. Jako podstawę prawną swoich roszczeń strona powodowa wskazała art. 11<sup>2</sup> kp w związku z art. 471 kc w zw. z art. 300 kp.

W orzecznictwie wyrażono pogląd, że należy odróżnić zasadę równych praw lub równego traktowania pracowników określoną w art. 11<sup>2</sup> k.p. od zakazu dyskryminacji wynikającego z art. 11<sup>3</sup> k.p. Naruszenie zasady równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki (art. 11<sup>2</sup> k.p.) jest również sankcjonowane, jednak na innej podstawie prawnej (w szczególności odszkodowanie może być dochodzone przez pracownika na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) (zob. wyrok SN z dnia 29 sierpnia 2017 r. I PK 268/16, wyrok z dnia 10 maja 2018 r. SA we Wrocławiu, III APa 8/18 ).

W niniejszej sprawie podstawą roszczeń, którą sąd uwzględnił były art. 471 kc w zw. z art. 300 kp w zw. z art. 11<sup>2</sup> k.p.

W ocenie sądu powodowie ponieśli szkody , która stanowiły różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym jakie powodowie otrzymywali, a tym jakie otrzymać powinni gdyby pracodawca nie naruszył zasady równego traktowania w zatrudnieniu, między naruszeniem pracodawcy i szkodą poniesioną przez powodów istnieje związek przyczynowy. Z tych przyczyn Sąd zasądził na rzecz powoda J. C. (1) kwotę 3203,60zł, na rzecz powoda D. K. (1) kwotę 3333,50zł.

Powodowie cofnęli częściowo pozwy. W tym zakresie na mocy art. 355 par. 1 kpc Sąd postępowania umorzył.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc co do wysokości miesięcznego wynagrodzenia powodów. Przepis dotyczy pełnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Sąd zasądził do pozwanej na rzecz powodów D. K. i J. C. (1) zwrotu kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z art. 98 § 1 i 3 kpc. Na powyższą kwotę złożyło się wynagrodzenie radcy prawnego kwota 2700 zł na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności



radców prawnych w związku z roszczeniem odszkodowawczym. Sąd miał na uwadze, że pozwana nie wniosła o zwrot kosztów w zakresie cofniętych części powództw, zatem sąd nie rozliczał kosztów między stronami.

Powód C. wygrał **3203,60zł** żądał w pozwie **14.400zł**

Wygrał 22% przegrał 78%

Koszty 2700( 3600 razy 75%) 2700 razy 22%= 594zł

Powód K. wygrał **3333,50zł**, żądał w pozwie **10 800zł**

Wygrał 31 % przegrał 69 % Koszty 2700 razy 31 %= 837zł

Powód G. wnosił w pozwie o **10.122,04zł**, w wyniku częściowego cofnięcia pozwu wnosił o **5788,60zł**

(...),60 :10.122,04zł=57%

Koszty 2700 razy 57%=1539zł

Stosownie do treści art. 13 ust. 1 pkt.6 i art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanej jako strony częściowo przegrywającej postępowanie części opłaty od pozwów powodów K. i C. , od uiszczenia, których powodowie byli zwolnieni na mocy ustawy.

Opłata od pozwu w sprawie z powództwa J. C. -750zł, 750 zł razy 22 %=165zł

Opłata od pozwu w sprawie z powództwa D. K. -750 zł razy 31%=232,50zł

Sąd opłatą od pozwu powoda G. w całości oraz pozostałymi częściami opłat od pozwów powodów J. C. i D. K. obciążył Skarb Państwa, z uwagi na ustawowe zwolnienie powodów od ponoszenia kosztów opłaty od pozwu.

Sędzia Alina Kordus-Krajewska