

**Sygn. akt VI P 1/12**

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 25 września 2012 r.**

**Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Mika
Ławnicy:	Z. F. M. S.
Protokolant:	st. sekr. sądowy Ewa Komędera

po rozpoznaniu w dniu 11 września 2012 r. w Bielsku-Białej

sprawy z powództwa D. S.

przeciwko pozwanemu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ż.

o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zakresie wynagradzania za pracę

1/ umarza postępowanie w zakresie żądania kwoty 30.000 złotych ;

2/ w pozostałym zakresie powództwo oddala;

3/ zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.717,00 złotych / dwa tysiące siedemset siedemnaście złotych/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Ławnik Przewodniczący: Ławnik:

/Z. F./ /SSO Jolanta Mika/ / M. S./

Sygn. akt VI P 1/12

## UZASADNIENIE

W pozwie złożonym do Sądu Rejonowego w Żywcu Wydziału Pracy powód D. S. wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wręzonego powodowi w dniu 26 października 2011 roku wskazując, iż decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę zapadła nagle, bez uzgodnienia tego faktu z pracownikiem.

W piśmie procesowym z dnia 14 listopada 2011r. powód wartość przedmiotu sporu określił na kwotę 26.200,00 złotych domagając się jej zasądzenia z tytułu mobingu, nierównego traktowania w zatrudnieniu i bezpodstawnego zwolnienia z pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wnosił o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych wskazując, iż doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem w związku z czym pozwany wypłacił powodowi odszkodowanie w kwocie 44.130,60 złotych . Odnośnie żądań powoda pozwany podniósł, iż nie dochodziło do mobingu ani poniżania powoda, a konieczność noszenia odzieży ochronnej wynika z przepisów BHP i z zasad przewidzianych w Układzie Zbiorowym Pracy obowiązującym u strony pozwanej. Natomiast na wszelkie uwagi pracowników dotyczące odzieży ochronnej w zakresie fasonu, rozmiaru pozwany reagował, a mimo to powód odmawiał używania odzieży roboczej. Pozwany wskazał również, iż nie dochodziło do dyskryminowania powoda zarówno w zakresie czasu pracy , który był ustalony w taki sam sposób dla wszystkich pracowników, jak również w zakresie możliwości parkowania własnym samochodem , przy zastosowaniu ograniczeń dotyczących miejsc do parkowania.

Odnośnie nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia , w tym przyznawanych premii, pozwany podnosił, iż powód nie był najniższym opłacanym pracownikiem, a przyznawana premia jako dodatkowy składnik wynagrodzenia zależała od indywidualnych osiągnięć pracownika. Natomiast przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę była redukcja zatrudnienia na stanowisku magazyniera w oddziale w Ż.

Na rozprawie toczącej się przed Sądem Rejonowym w Ż. w dniu 20 grudnia 2011r. powód sprecyzował swoje żądanie w ten sposób, iż domagał się zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kwoty 100.000 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminację polegającą na wypłacaniu niższego wynagrodzenia. Jednocześnie powód cofnął żądanie w zakresie odszkodowania z tytułu niezasadnego rozwiązania umowy o pracę.

Postanowieniem z dnia 20 grudnia 2011r. Sąd Rejonowy Wydział Pracy w Ż. umorzył postępowanie w zakresie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, natomiast żądanie powoda w zakresie odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Bielsku – Białej.

Pismem procesowym z dnia 2 marca 2012r. powód ograniczył żądanie do kwoty 70.000,00zł. , a wobec faktu , iż pozwany nie wyraził zgody na ograniczenie żądania w tym zakresie , w piśmie procesowym z dnia 6 kwietnia 2012r. powód zrzekł się roszczenia w tym zakresie . Uzasadniając żądanie odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu powód w piśmie procesowym z dnia 4 kwietnia 2012r. w pierwszym rzędzie wskazywał, iż chciał polubownie z pozwanym uzgodnić kwestie związaną z nierównym traktowaniem jednakże ten nie wyraził zgody na tego rodzaju rozstrzygnięcie. W konsekwencji powód podnosił, iż u pozwanego pracuje od maja 1999r. sumiennie wykonując swoje obowiązki. Z pośród magazynierów zatrudnionych w Oddziale w Ż. otrzymuje najniższe wynagrodzenie za wyjątkiem M. R. który zajmuje stanowisko robotnika magazynowego. W związku z powyższym powód wskazywał, iż jest dyskryminowany w zakresie wynagrodzenia i awansu skoro wykonuje jednakową pracę i prace o takiej samej wartości co inni magazynierzy a jest gorzej opłacany . Ponadto do złożenia powództwa o dyskryminację pracodawca przyczynił się w ten sposób ,iż do zwolnienia powoda doszło w sposób bezprawny a także był on poddawany mobingowi. Zdaniem powoda wśród magazynierów rozpiętość wynagrodzenia jest znaczna a wszyscy wykonują tożsamą pracę ponosząc taką sama odpowiedzialność za wyjątkiem J. L. która ma krótki staż pracy na magazynie oraz M. R. który posiada mniejszy zakres obowiązków i małe doświadczenie na zajmowanym stanowisku. Zdaniem powoda także rozpiętość zarobków na stanowisku magazyniera uwidoczniła w tabeli płac jest znaczna a to w celu zatrudnienia młodych pracowników na "głodowych pensjach „ W konsekwencji powód otrzymując znacznie niższe wynagrodzenie od pozostałych magazynierów był dyskryminowany nie tylko w tym składniku ale także w kwestii składki odprowadzanej do Pracowniczego Programu Emerytalnego (...) przez pracodawcę , innych składników wynagrodzenia typu premia roczna , premie świąteczne i premie motywacyjne które były obliczane od wynagrodzenia zasadniczego . Nierówne traktowanie w zatrudnieniu doprowadziło do szkody w kwocie 15.000,00zł. w programie emerytalnym, , kwocie 1.050.00zł. rocznie w premii rocznej 390,00zł. rocznie w nagrodach świątecznych , 2400,00zł. rocznie w premii motywacyjnej. Również zadośćuczynienie z tytułu likwidacji magazynu (...) będzie dla powoda niższe niż dla pozostałych magazynierów. W zakresie dyskryminacji w awansie powód podnosił, iż od 13 lat

nie dochodzi u pozwanego do awansowania na stanowisku st. magazyniera a ostatni awans w tym przedmiocie miał miejsce w 1999r. Na rozprawie w dniu 11 maja 2012r, powód sprecyzował swoje żądanie w ten sposób ,iż domagał się zasądzenia odszkodowania z tytułu dyskryminowania w wynagrodzeniu i awansie z uwagi na wiek i płeć ponieważ młodszy pracownicy mieli przyznane wyższe wynagrodzenia i taka sama sytuacja dotyczyła J. Iach która jest kobietą.

### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny :**

Powód D. S. został zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 24 maja 1999 roku na stanowisku akwizytora z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 724,57 złotych plus prowizja.

Z dniem 1 marca 2000 roku wynagrodzenie powoda uległo zmianie na kwotę 2.000 złotych brutto miesięcznie. Z dniem 16 lutego 2001 roku powód został zatrudniony na stanowisku magazyniera z wynagrodzeniem 2.200 złotych brutto miesięcznie i wynagrodzenie to ulegało systematycznemu zwiększeniu . I tak z dniem 1 lutego 2003 roku wynagrodzenie powoda wynosiło 2.286 złotych, z dniem 1 marca 2004 roku 2.305 złotych, z dniem 1 marca 2005 roku 2.345 złotych ,z dniem 1 kwietnia 2007 roku 2.500 złotych, z dniem 1 marca 2008r. 2.563 złote, z dniem 1 marca 2009 roku 2.671 złotych, z dniem 1 marca 2010 roku 2.764 złote, z dniem 1 marca 2011 roku 2.836 złotych.

Powód urodził się (...)

Powód posiadał wykształcenie średnie w zawodzie technik – mechanik , przed przyjęciem do pracy u pozwanego nie posiadał doświadczenia w pracy na stanowisku magazyniera. W trakcie zatrudnienia u pozwanego powód ukończył studia w zakresie fizjoterapii, a kierunek ten wybrał dlatego aby pomóc swoim przewlekle chorym rodzicom, którymi się zajmuje ponadto lubił wykonywać ten rodzaj pracy . Natomiast pracodawca nie wymagał wykształcenia kierunkowego a powód podnosił kwalifikacje aby awansować gdyż z ta firmą wiązał swoją przyszłość.

dowód : akta osobowe powoda , zeznania powoda karta -324-328,

W okresie zatrudnienia powoda na stanowisku magazyniera na magazynie w oddziale w Ż. , na tym samym lub podobnym stanowisku byli zatrudnieni: J. B. jako kierownik magazynu, J. L., R. M., W. T. jako magazynierzy, K. H. i P. R. jako starsi magazynierzy, a także A. K. który przeszedł na emeryturę w 2010r. W ciągu ostatnich 10 lat na magazyn w charakterze magazyniera został przyjęty M. R. który uprzednio pracował jako wózkowy i był on za wyjątkiem J. L. pracownikiem posiadającym najkrótszy staż pracy na stanowisku magazyniera w Oddziale Ż. .

J. B. pracował od 4 maja 1994 roku na rzecz (...) Spółka z o.o. w Ż. do 30 czerwca 1997 roku, kiedy to został przejęty na zasadzie porozumienia stron przez (...) Spółka z o.o. w Ż. z dniem 1 lipca 1997 roku. J. B. został zatrudniony na stanowisku magazyniera z wynagrodzeniem 1.460 złotych miesięcznie. Wynagrodzenie to zostało zgodnie z umową o pracę z dnia 30 czerwca 1997 roku podniesione do kwoty 2.000 złotych z dniem 1 lipca 1997 roku z uwagi na fakt, iż J. B. objął stanowisko kierownika magazynu. W kolejnych latach wynagrodzenie J. B. wzrastało. Z dniem 1 stycznia 1998r. do kwoty 2.400 złotych, z dniem 1 stycznia 1999r. do kwoty 3.330,30 złotych, 1 stycznia 2000r. do kwoty 3.617 złotych, z dniem 1 lutego 2001r. do kwoty 4.055 złotych, z dniem 1 lutego 2003r. do kwoty 4.213 złotych, z dniem 1 marca 2004r. do kwoty 4.247 złotych, z dniem 1 marca 2005r. do kwoty 4.321 złotych, z dniem 1 marca 2008r. do kwoty 4.429 złotych, z dniem 1 marca 2009r. do kwoty 4.615 złotych, z dniem 1 marca 2010r. do kwoty 4.777 złotych , z dniem 1 marca 2011r. do kwoty 4.901 złotych .

J. B. urodził się(...) Ukończył Liceum Ogólnokształcące i Policealne Studium Zawodowe o profilu technik – mechanik, w latach 1970 do 1983r. pracował na rzecz Fabryki (...) „ w Ż. na stanowiskach ślusarz i kontroler, w latach 1984 – 1990 na rzecz Spółdzielni Handlowo – Usługowej (...) „ jako ślusarz – spawacz, w podobnym charakterze w latach 1991 do 1993. Natomiast jako młodszy magazynier był zatrudniony w latach 1994 do 1997 w (...) Spółka z o.o.

A. B. została zatrudniona u pozwanego z dniem 5 czerwca 2000 roku na stanowisku kasjera z wynagrodzeniem w kwocie 1.200 złotych. Stanowisko kierownika magazynu w oddziale w B. objęła z dniem 2 stycznia 2008 roku z wynagrodzeniem w kwocie 3.300 złotych i wynagrodzenie to uległo zmianie z dniem 1 marca 2008 roku do kwoty

3.383 złote, z dniem 1 marca 2009 roku do kwoty 3.525 złotych, z dniem 1 marca 2010r. do kwoty 3.648 złotych, z dniem 1 marca 2011r. do kwoty 3.743 złote.

A. B. urodziła się(...), posiadała średnie wykształcenie. W trakcie zatrudnienia ukończyła studia wyższe na kierunku pedagogika. W latach 1986 do 1989 A. B. była zatrudniona na stanowiskach : referenta, asystenta do spraw kontraktacji i kierownika sklepu.

K. H. był zatrudniony w (...) Spółka z o.o. w Ż. od 1 czerwca 1993 roku do 30 czerwca 1997 roku na stanowisku magazyniera, a z dniem 1 lipca 1997 roku w Spółce z o.o. (...) na stanowisku starszego magazyniera z wynagrodzeniem w kwocie 1.600 złotych. Wynagrodzenie to uległo zmianie z dniem 1 stycznia 1998 roku do kwoty 1.860 złotych , z dniem 1 stycznia 1999r. do kwoty 2.580,98 złotych, z dniem 1 stycznia 2000r. do kwoty 2.803 złote, z dniem 1 lutego 2001r. do kwoty 3.143 złote, z dniem 1 lutego 2003r. do kwoty 3.266 złotych, z dniem 1 marca 2004r. do kwoty 3.293 złote, z dniem 1 marca 2005r. do kwoty 3.351 złotych, z dniem 1 marca 2008r. do kwoty 3.435 złotych , z dniem 1 marca 2009r. do kwoty 3.579 złotych, z dniem 1 marca 2010r. do kwoty 3.704 złote, z dniem 1 marca 2011r. do kwoty 3.800 złotych.

K. H. urodził się (...), posiadał wykształcenie średnie w zawodzie technik – rolnik. W latach 1979 – do 1993 pracował jako robotnik niewykwalifikowany i kierownik magazynu opakowań , a także mechanik samochodowy. W latach 1993 – do 1997 był zatrudniony w charakterze magazyniera. K. H. miał ukończony kurs kierowcy wózków jezdniowych silnikowych oraz kurs BHP dla osób kierujących pracownikami.

R. P. był zatrudniony w (...) Spółka z o.o. w Ż. od 5 sierpnia 1993r. do 30 czerwca 1997r. na stanowisku magazyniera, a od 1 lipca 1997r. w (...) Spółka z o.o. na stanowisku starszego magazyniera z wynagrodzeniem 1.600 złotych miesięcznie, które uległo zmianie z dniem : 1 stycznia 1998r. do kwoty 1.860 złotych , z dniem 1 stycznia 1999r. do kwoty 2.580,98 złotych , z dniem 1 stycznia 2000r. do kwoty 2.803 złote, z dniem 1 lutego 2001r. do kwoty 3.143 złote, z dniem 1 lutego 2003r. do kwoty 3.266 złotych, z dniem 1 marca 2004r. do kwoty 3.293 złote, z dniem 1 marca 2005r. do kwoty 3.351 złotych , z dniem 1 marca 2008r. do kwoty 3.435 złotych, z dniem 1 marca 2009r. do kwoty 3.579 złotych , z dniem 1 marca 2010r. do kwoty 3.704 złote, z dniem 1 marca 2011r. do kwoty 3.800 złotych.

R. P. urodził się (...), posiadał wykształcenie średnie w zawodzie technik – rolnik. Pracował w latach 1983 – do stycznia 1993r. jako pomocnik przodownika roty, chałupnik, a od kwietnia 1993r. do czerwca 1997r. pracował jako robotnik magazynowy i magazynier, pierwotnie na rzecz Zakładów (...) w Ż. , a później na rzecz Spółki z o.o. (...). Ukończył kurs BHP dla kierowników działów w 1994 roku i w 1997 roku dla osób kierujących pracownikami.

W. T. został zatrudniony w Spółce z o.o. (...) na stanowisku robotnika magazynowego z dniem 18 maja 1998r. z wynagrodzeniem 4,50 zł za godzinę.

Wynagrodzenie to uległo zmianie z dniem 5 marca 1999r. do kwoty 8,39 zł za godzinę. W dniu 14 czerwca 2000r. kierownik magazynu (...) zwrócił się do pracodawcy o zatrudnienie W. T. na stanowisko młodszego magazyniera z wynagrodzeniem 2.000 złotych z uwagi na trudności kadrowe w magazynie, dużą sprzedażą i związaną z tym ilością dokumentów, a także z uwagi na zaangażowanie pracownika oraz jego umiejętności na stanowisku robotnika magazynowego. W konsekwencji, z dniem 19 czerwca 2000r. W. T. został zatrudniony na stanowisku magazyniera z wynagrodzeniem 2.000 złotych miesięcznie. Pismem z dnia 29 września 2000r. kierownik magazynu (...) zwrócił się do pracodawcy o zatrudnienie W. T. na czas nieokreślony z wynagrodzeniem w kwocie 2.200 złotych , z uwagi na fakt, iż w sposób należyty i sumienny wywiązywał się ze swoich obowiązków, był dyspozycyjny i wyróżniał się inicjatywą w pracy. W konsekwencji , z dniem 1 października 2000r. wynagrodzenie W. T. wzrosło do kwoty 2.200 złotych i w późniejszym okresie ulegało podwyższeniu z dniem : 1 lutego 2001r. do kwoty 2.467 złotych , z dniem 1 lutego 2003r. do kwoty 2.563 złote, z dniem 1 marca 2004r. do kwoty 2.584 złote, z dniem 1 marca 2005r. do kwoty 2.629 złotych , z dniem 1 czerwca 2005r. do kwoty 2.779 złotych . W 2006 roku kierownik magazynu zwrócił się do pracodawcy o zmianę wynagrodzenia dla tego pracownika do kwoty 2.879 złotych, co uzasadniał dużym zaangażowaniem w pracy , dyspozycyjnością , inicjatywą w pracy i wykonywaniem swoich obowiązków w sposób sumienny. Z dniem 1 marca 2006r. W. T. otrzymał wynagrodzenie w kwocie 2.879 złotych. Z dniem 1 kwietnia 2007r. wynagrodzenie to wzrosło do

kwoty 3.000 złotych , z dniem 1 marca 2008r. do kwoty 3.075 złotych , z dniem 1 marca 2009r. do kwoty 3.204 złote, z dniem 1 marca 2010r. do kwoty 3.316 złotych , z dniem 1 marca 2011r. do kwoty 3.402 złote, z dniem 1 marca 2012r. do kwoty 3.548 złotych, z dniem 1 maja 2012 roku W. T. pełnił obowiązki p.o. kierownika magazynu z przyznanym dodatkiem do wynagrodzenia w kwocie 652 złote , natomiast od dnia 1 czerwca 2012r. W. T. otrzymał stanowisko kierownika magazynu z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4.200 złotych. W trakcie zatrudnienia u pozwanego doszło również do stanowiska pracy z dniem 1 października 2009r. z młodszego magazyniera na magazyniera.

W. T. urodził się (...), posiadał wykształcenie średnie – Technikum Elektryczne. W latach 1996 do 1998 pracował na stanowisku sprzedawcy i magazyniera. W. T. posiadał uprawnienia w zakresie obsługi wózków akumulatorowo – spalinowych . W trakcie zatrudnienia w magazynie był docenianym pracownikiem przez kierownika magazynu (...). Wykazywał się znaczną inicjatywą w pracy, był wysyłany przez kierownika na różnego rodzaju zebrania, pomagał kierownikowi w obsłudze komputera i był przez niego traktowany jako „prawa ręka”. Jego praca była bardzo wysoko oceniana przez kierownika magazynu.

M. R. został zatrudniony u pozwanego z dniem 6 stycznia 2004 roku na stanowisko robotnik magazynowy – wózkowy z wynagrodzeniem w kwocie 1.559 złotych. Wynagrodzenie to ulegało zmianie z dniem 1 marca 2004r. do kwoty 1.572 złote, z dniem 1 marca 2005r. do kwoty 1.600 złotych, z dniem 1 marca 2006r. do kwoty 1.700 złotych, z dniem 1 stycznia 2007r. do kwoty 2.000 złotych , z dniem 25 września 2007r. M. R. został zatrudniony na stanowisku młodszego magazyniera z wynagrodzeniem w kwocie 2.000 złotych i wynagrodzenie to uległo zmianie z dniem 1 marca 2008r. do kwoty 2.050 złotych, z dniem 1 marca 2009r. do kwoty 2.293 złote, z dniem 1 marca 2010r. do kwoty 2.373 złote, 1 marca 2011r. do kwoty 2.435 złotych , z dniem 1 marca 2012r. do kwoty 2.540 złotych.

M. R. urodził się(...) posiadał wykształcenie średnie w zawodzie Liceum (...), ukończone kury kwalifikacyjne w zawodzie stolarz w 1994r. kurs mistrzowski w 1995r. i kurs pedagogiczny w 1996r. Posiadał ukończony kurs w zakresie eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym w transporcie wewnątrzzakładowym.

J. L. została zatrudniona przez (...) Spółka z o.o. w Ż. od 1 sierpnia 1993r. do 6 lipca 1997r. Z dniem 7 lipca 1997r. była pracownikiem pozwanego na stanowisku specjalista do spraw zakupu i sprzedaży z wynagrodzeniem w kwocie 1.750 złotych, które wzrosło z dniem 1 stycznia 1998r., do kwoty 2.030 złotych , z dniem 1 stycznia 1999r.. do kwoty 2.816, 88 złotych, z dniem 1 stycznia 2000r. do kwoty 3.060 zł, z dniem 1 lutego 2001r. do kwoty 3.431 złotych , z dniem 1 sierpnia 2001r. do szło do zmiany stanowiska pracy ze specjalisty do spraw zakupu i sprzedaży na stanowisko starszego handlowca, z dniem 1 lutego 2003r. J. L. otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 3.565 złotych, z dniem 1 marca 2004r. w kwocie 3.594 złote, z dniem 1 marca 2005r. w kwocie 3.657 złotych , z dniem 1 marca 2008r. w kwocie 3.748 złotych, z dniem 1 marca 2009r. w kwocie 3.905 złotych .

W dniu 29 marca 2010r. pracodawca zwrócił się do Związków Zawodowych z informacją o zamiarze zwolnienia J. L.. Ostatecznie z dniem 1 czerwca 2010r. J. L. została przeniesiona na stanowisko magazyniera , a jej wynagrodzenie zostało ustalone na kwotę 3.800 złotych i wzrosło z dniem 1 marca 2010r. do kwoty 4.042 złote, natomiast z dniem 1 marca 2011r. zostało ustalone na kwotę 3.899 złotych. Z dniem 1 marca 2012r. wzrosło do kwoty 4.067 złotych.

J. L. urodziła się(...) posiadała wykształcenie średnie w zawodzie technik – hodowca. Pracowała w latach 1982 do 1997 jako robotnik hodowli i produkcji drobiu , w tym od 1983r. jako fakturzystka, referent do spraw sprzedaży , a w okresie od 1 sierpnia 1993r. do 6 lipca 1997r. kierownik sekcji fakturowania na rzecz (...) Spółka z o.o. w Ż..

A. K. został zatrudniony w (...) Ż. w okresie od 1 kwietnia 1994r. do 30 czerwca 1994r. i od 1 lipca 1997r. w Spółce z o.o., Ż. (...) na stanowisko magazyniera z wynagrodzeniem 1.500 złotych miesięcznie, które wzrastało z dniem 1 stycznia 1998r. do kwoty 1.770 złotych, 1 stycznia 1999r. do kwoty 2.456,10 złotych, 1 stycznia 2000r. do kwoty 2.668 złotych, 1 lutego 2001r. do kwoty 2.991 złotych, 1 lutego 2003r. do kwoty 3.108 złotych, 1 marca 2004r. do kwoty 3.133 złote, z dniem 1 marca 2005r. do kwoty 3.188 złotych, z dniem 1 marca 2008r. do kwoty 3.268 złotych , z dniem 1 marca 2009r. do kwoty 3.405 złotych, z dniem 1 marca 2010r. do kwoty 3.524 złote.

A. K. urodził się(...), posiadał wykształcenie średnie – technolog drzewny. W latach 1966 do 1994 pracował w charakterze kalkulatora warsztatowego , referenta technicznego, kierownika bazy produkcji, zastępcy kierownika zakładu produkcji, a w latach 1994 – 1997 na stanowisku młodszego magazyniera.

dowód : akta osobowe K. H., R. P., W. T., M. R., J. L. , A. K..

Wszyscy pracownicy zatrudnieni u pozwanego w magazynie Oddział (...) na stanowisku magazyniera i starszego magazyniera , zarówno mężczyźni jak i J. L. posiadali tożsamy zakres obowiązków z tym, iż z uwagi na uprzejmość kolegów J. L. nie wykonywała pracy związanej z podnoszeniem ciężkich towarów z uwagi na schorzenie kręgosłupa. Zwolnienie J. L. z tej części obowiązków nie wynikało jednak z inicjatywy pracodawcy , ale z inicjatywy zatrudnionych w magazynie mężczyzn , którzy chcieli w ten sposób odciążyć swoją koleżankę przy wykonywaniu cięższych prac magazynowych, co polegało na tym, iż J. L. nie przenosiła kartonów z towarami , ale przenosiła pojedyncze sztuki poszczególnych towarów, jeżeli tego rodzaju towary były dostarczane do magazynu. Również odpowiedzialność na magazynie za powierzone mienie dla magazynierów w tym M. R. , st. magazynierów odpowiadała wysokości 9 % a kierownika magazynu 10%. Kierownik magazynu (...) nie miał zastrzeżeń do pracy powoda za wyjątkiem sytuacji mającej miejsce we wrześniu 2010r. kiedy to obniżono powodowi premie z tego powodu ,iż nie pracował w kompletnym ubraniu roboczym które otrzymał od pracodawcy tak samo jak inni pracownicy zatrudnieni w magazynie . Powód niechętnie pracował w ubraniu roboczym uznając , iż praca przy komputerze nie wymaga noszenia tego rodzaju odzieży , a swoje stanowisko w tym zakresie wyrażał w obecności innych pracowników magazynu i przełożonych co prowadziło do sytuacji , iż przełożeni zwracali powodowi uwagę na konieczność noszenia ubrania roboczego i przestrzegania przepisów bhp w tym zakresie . Zachowanie powoda dotyczące jego stanowiska na temat odzieży ochronnej było przedmiotem rozmów prowadzonych między kierownikiem magazynu , M. P. i M. W. którzy uważali, iż powód mówiąc że nie widzi powodu aby pracować w odzieży ochronnej podrywa autorytet przełożonych którzy wydali polecenie aby zakupić odzież ochronną i wydać ją zgodnie z przydziałem pracownikom celem noszenia .Kwestia pomniejszenia powodowi premii za niekompletne ubranie robocze była także przedmiotem konsultacji związkowej w efekcie której zobowiązano J. B. do wręczenia powodowi wyjaśnienia w tej kwestii w formie pisemnej. Kierownictwo dużą wagę przywiązywało do noszenia odzieży ochronnej o czym świadczy fakt, iż M. P. nie udzielił pozwolenia na ściągnięcie butów roboczych K. H. chociaż ten miał problemy z nogą .Było to spowodowane względami bezpieczeństwa . Natomiast J. L. zwróciła się do pracodawcy o możliwość noszenia fartucha zamiast ubrania roboczego , z tego tytułu, że nie brała udziału w ciężkich pracach transportowych , zatem jej własne ubranie nie było narażone na zniszczenie i nie było potrzeby stosowania ubrania ochronnego w celu zapewnienia jej bezpieczeństwa przy wykonywaniu pracy a pracodawca na powyższe wyraził zgodę.

Wysokość wynagrodzenia magazynierów zatrudnionych u pozwanego w magazynach w Oddziale R., C., Z., O., L., W. kształtowała się w granicach od 2.302 złote do 2.795 złotych.

dowód : pismo pozwanego z dnia 31 maja 2012r. karta 202 – 204, zeznania świadków : J. L. k- 289-292, częściowo zeznania powoda k- 325, notatka ze spotkania w dniu 23 grudnia 2010r. k- 315, -316, maile z dnia 4 listopada 2001r. , 21i28 grudnia 2010r. 11 stycznia 2011r. k- 305-314, umowa o odpowiedzialności materialnej k- 163-166, pisma powoda i maile powoda k- 156-159, pismo J. B. k- 160, oświadczenie powoda z dnia 10.08.2011r. k- 161, zakresy obowiązków magazynierów i robotników magazynowych k- 167-178, zeznania M. W. k- 286-287, zeznania J.l. k- 289-293, zeznania J. B. k- 212,

U pozwanego obowiązywał Układ Zbiorowy Pracy z 14 maja 2003r. , zgodnie z którym wynagrodzenie pracowników składało się z wynagrodzenia zasadniczego , premii motywacyjnej, dodatku prowizyjnego, nagrody rocznej, świątecznej 2 razy w roku i nagrody prezesa zarządu , gratyfikacji jubileuszowej oraz dodatkowego wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych , za pracę w niedziele i święta , w dni wolne od pracy, za pracę w porze nocnej, z tytułu pełnienia funkcji społecznego inspektora, pracy , za prowadzenie kasy zapomogowo – pożyczkowej, z tytułu diet i innych należności związanych z podróżą służbową, wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy za czas niezdolności do pracy oraz inne związane ze śmiercią pracownika, względnie przejściem na rentę lub emeryturę.

Obowiązująca u pozwanego tabela płac zasadniczych przewidywała dla magazynierów stawki od 1902 złote do 3.700 złotych w V kategorii zaszerogowania i starszych magazynierów w kwocie od 2.643 złote do 4.228 złotych w VI kategorii zaszerogowania.

Premia motywacyjna zgodnie z załącznikiem nr 3 do UZP tworzona była w wysokości 20% funduszu wynagrodzeń zasadniczych pracowników jako dodatkowy składnik wynagrodzenia była przyznawana w zależności od indywidualnych osiągnięć zawodowych pracownika. Wysokość premii dla pracownika za dany okres była proponowana przez kierownika komórki organizacyjnej i zatwierdzana przez zarząd, a wysokość była ustalana zgodnie z § 2 pkt 3a załącznika nr 3, który określał jakie okoliczności mają wpływ na ustalanie wysokości premii motywacyjnej. Nagrody prezesa zarządu były uzależnione od szczególnych osiągnięć w pracy, wzorowego wykonywania obowiązków, prac pilnych w Spółce, wykonania dodatkowych zadań i były przydzielane przez prezesa zarządu. Nagroda świąteczna należała się każdemu pracownikowi, który przepracował w Spółce minimum pół roku, z okazji Świąt Wielkanocnych i Bożego Narodzenia. Natomiast nagroda roczna była przyznawana pracownikom, którzy byli zatrudnieni w Spółce przez minimum pół roku, za które nagroda była wypłacana, a w dniu wypłaty pozostawali w stosunku pracy w Spółce. Wysokość tej nagrody była ustalana w ten sposób, że fundusz nagrody rocznej dzielono pomiędzy wszystkich pracowników uprawnionych do nagrody, proporcjonalnie do sumy indywidualnych wynagrodzeń jakie otrzymali w roku, za który nagroda była wypłacana z wyłączeniem wynagrodzeń i zasiłków za czas choroby i dodatków za godziny nadliczbowe. Pozwany jako pracodawca dużą wagę przywiązywał do zakładowego stażu pracy, nie tylko u pozwanego, ale u pracodawców należących do tzw. Grupy (...), o czym świadczy treść § 5 ust.2 gdzie pracownikowi, który przepracował co najmniej 15 lat przysługiwał za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną trwającą 90 dni, wynagrodzenie w wysokości 100%. , § 9, zgodnie z którym prawo do nagrody jubileuszowej było uzależnione od stażu pracy w Spółkach Grupy (...). , przepisy dotyczące nagród, które były przyznawane po przepracowaniu w Spółce minimum 6 miesięcy. Także od stażu pracy w spółce było uzależnione odszkodowanie które otrzymywał pracownik w przypadku rozwiązania umowy o pracę w winy pracodawcy. Minimalny staż pracy w tym wypadku wynosił 4 lata.

Układ przewidywał waloryzowanie wynagrodzeń wskaźnikiem zmiany cen towarów i usług konsumpcyjnych ogłaszanych przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego za poprzedni rok z tym, iż indeksacja za rok 2007r. miała być przeznaczona na wzrost indywidualnych płac zasadniczych. Poza tym indeksacja wynagrodzeń miała być dokonywana z dniem 1 marca kolejnego roku. U pozwanego został wprowadzony również obowiązek korzystania z odzieży i obuwia roboczego, w związku z czym magazynierom przysługiwało ubranie robocze, buty robocze w tym również ocieplane, obuwie gumowo – filcowe, rękawice ochronne i ocieplane, czapka letnia i inne, które wymieniał załącznik 1 – tabela przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej i higieny osobistej przysługującej pracownikom dystrybucji i keg – serwisu. Pracodawca przewidział dla pracowników ekwiwalent za pranie odzieży roboczej. Z dniem 1 kwietnia 2009r. doszło do zawarcia Zakładowego Układu zbiorowego Pracy między Spółką z.o.o. Ż. (...) a (...) Komisja (...) przy Grupie (...) S.A w Ż., który określał zasady wynagradzania pracowników w tym magazynierów i zgodnie z tabelą płac wysokość wynagrodzenia magazynierów zmianowych kształtowała się od 2200zł. -3300,00zł., młodszych magazynierów zmianowych 1900,00zł. do 2900.00zł., i st., magazynierów 2600-4000złotyvh. Jednocześnie w dniu 27 października 2008r. doszło do spisania porozumienia w zakresie stosowania UZP dla pracowników Spółki z.o.o. Ż. (...) przejętych z dniem 1 listopada 2008r. przez Spółkę z.o.o. Spółkę (...) na mocy którego UZP z dnia 14 maja 2003r. był stosowany do tych pracowników do dnia 31 grudnia 2011r.

dowód : Układ Zbiorowy Pracy z dnia 14 maja 2003r. wraz z załącznikami karta 23 – 66, k- 206-208, UZP z dnia 1 kwietnia 2009r. k- 231-271, porozumienie k- 205,

U pozwanego obowiązywał trzymianowy czas pracy : pierwsza zmiana od 6 – tej do 14 – tej, druga zmiana od 14 – do 22 – giej, trzecia zmiana od 22 – giej do 6 – tej. Pracodawca powoda w pewnym okresie czasu pracy wyraził zgodę, aby powód mógł pracować od godziny 7 – mej do godziny 15 – tej, jednak zgoda ta została następnie cofnięta, aby nie faworyzować poszczególnych pracowników.

Powód w trakcie zatrudnienia wielokrotnie zwracał się do kierownika magazynu (...) o podwyższenie mu wynagrodzenia motywując swoje żądanie tym, iż zarabia znacznie mniej od innych magazynierów. Sytuacja ta była rozważana również przez Związki Zawodowe, których reprezentantem był także A. K. i dwukrotnie w ciągu zatrudnienia powoda pracodawca podniósł w sposób nieznaczny wynagrodzenie powoda, natomiast co do zasady nie wyrażał zgody na podniesienie wynagrodzenia z uwagi na fakt, iż inni pracownicy zatrudnieni u pozwanego, w tym także kierowcy, otrzymywali niższe wynagrodzenie od magazynierów, w związku z czym pozwany starał się aby w tej grupie pracowników dochodziło do podwyższania wynagrodzenia. Sytuacja majątkowa pozwanego jako pracodawcy była trudna, spółka nie miała dobrej kondycji finansowej zaś J. C. zajmujący stanowisko dyrektora ds. handlowych a później Prezesa był odpowiedzialny za restrukturyzację spółki. J. C. przeglądając akta osobowe pracowników zatrudnionych jeszcze przez Zakłady (...) w Ż. zorientował się iż występują dysproporcje finansowe, a obowiązujący układ zbiorowy pracy nie spełnia oczekiwań firmy sprzedażowej z uwagi na brak czynników motywujących pracowników do lepszej wydajności i jakości pracy. W tej sytuacji w 2003r. wszedł w życie nowy układ zbiorowy pracy w którym wprowadzono premie motywacyjną której zadaniem było wartościowanie pracy przez pracowników oraz podniesienie pensji tym pracownikom którzy wykazują duże zaangażowanie w pracy. Poprzez premie motywacyjne miało zostać podniesione wynagrodzenie pracownikom gorzej zarabiającym ale lepiej pracującym niż pozostali pracownicy. Każdy pracownik miał zagwarantowaną premie w wysokości 1/3 a pozostałą jej część dzielono wśród pracowników którzy wyróżniali się w pracy zaś o podziale premii decydował kierownik komórki organizacyjnej zatrudniającej konkretnego pracownika. Wysokość pierwotnie przyznawanego wynagrodzenia zależała natomiast od doświadczenia posiadanych kwalifikacji, i przydatności na konkretnym stanowisku pracy. Z uwagi na prężnie działające związki zawodowe pracodawca nie miał możliwości obniżania pensji pracowników przyznanej już wiele lat temu, natomiast standardowym podwyższeniem wynagrodzenia przysługującym wszystkim pracownikom była indeksacja, którą objęci byli również starsi pracownicy co dodatkowo powodowało wzrost ich wynagrodzenia i zawyżanie średniej płacy pracowników (...)Ż. „, a później Spółki z.o.o. Ż. (...). Zdarzały się także sytuacje, iż kierownik komórki mógł wystąpić o podwyżkę dla pracownika jednak takie wnioski były rzadkie, podwyżki wynagrodzenia niskie i dotyczące z reguły pracowników mniej zarabiających do których magazynierzy nie należeli. Głównym kryterium przyznawania premii motywacyjnej na magazynie był ład i porządek w pracy, minimalne słuchaczki i braki magazynowe, podejście do wykonywanej pracy przestrzeganie przepisów bhp i współpraca z innymi pracownikami. Byli pracownicy którzy wyróżniali się w pracy jak M. O. czy W. T. który bardzo dobrze znał system operacyjny i funkcjonalność systemu w magazynie, był bardzo wysoko oceniany przez kierownika magazynu. Wysokość ustalonego wynagrodzenia dla mężczyzny pracujących w magazynie oddział Ż. nie była związana z wiekiem magazynierów, ale ze stażem pracy. Wysokość wynagrodzenia dla J. L. nie została ustalona z tego powodu, że była ona kobietą, ale z tego powodu, że przechodziła z innego działu z ustalonym już wysokim wynagrodzeniem, które po objęciu stanowiska magazyniera zostało obniżone, ponadto pracodawca uważał, iż przydatność J. L. jako pracownika dla pozwanego jest większa niż powoda z uwagi na to, iż mogła w każdej chwili zostać przeniesiona do działu, w którym uprzednio pracowała i zastępować tam osoby nieobecne z uwagi na większe doświadczenie zawodowe. Ponadto J. L. i K. H. z uwagi na długoletni staż pracy mogli znaleźć zatrudnienie w spółkach powiązanych ze spółką kapitałową Ż. i Browarami (...).

dowód : zeznania świadków : J. C. k- 279-284, M. W. k- 284-288, zeznania A. K. k- 320-324, zeznania J. B. k- 210-214,

Powyższy stan faktyczny został ustalony w oparciu o treść wskazanych wyżej dokumentów, treść zeznań powoda i słuchanych w sprawie świadków. Przeprowadzone dowody co do zasady zostały przez sąd ocenione pozytywnie, także uznano za wiarygodne zeznania słuchanych w sprawie świadków bowiem w istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy kwestiach są zgodne. W zasadzie pozytywnie oceniono także zeznania powoda za wyjątkiem, tej ich części w której twierdzi, iż był gorzej traktowany w pracy niż inni pracownicy oraz otrzymywał niższe wynagrodzenie z uwagi na wiek i płeć bowiem w tej części nie znalazły one potwierdzenia w materiale dowodowym zebranym w sprawie, zaś ocena powoda w tym zakresie ma charakter subiektywny. Żaden ze słuchanych w sprawie świadków nie potwierdził, iż powód był traktowany gorzej niż inni pracownicy magazynowi przez bezpośredniego przełożonego czy też kierownika M. P. zarówno w zakresie wykonywania swoich obowiązków pracowniczych z uwagi na wiek czy też płeć. Nie tylko bowiem w stosunku do powoda dochodziło do obniżenia premii czy też stosowania innych kar za przewinienia jak to miało miejsce w przypadku J. L. kiedy także obniżano jej premie czy też w stosunku do J. B. i K. H. którzy zostali



ukarani karą nagany względnie pilnowania aby pracownicy nosili kompletne ubrania robocze np. przypadku K. H. , któremu odmówiono ściągnięcia obuwia roboczego.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje .**

Kwestia dyskryminacji pracownika regulowana jest przez art. 11 ze zn. 2 , art. 11 ze zn.3 k.p. , art. 18 ze zn. 3 a k.p. i następne . Przepisy te wyrażają zasadę równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy , warunków zatrudnienia , awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szczególności bez względu na wiek , płeć , niepełnosprawność , rasę , religie ,narodowość przekonania polityczne , przynależność związkową , pochodzenie etniczne , wyznanie , orientacje seksualną a także bez względu na zatrudnienie na czas określony i nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy .

Analizując sytuacje pracowników zatrudnionych przez pozwanego w magazynie Oddział w Ż. należy zauważyć, iż podniesione przez powoda kryteria dyskryminacji w kontekście wysokości ustalonego wynagrodzenia okazały się niezasadne. Analiza wysokości wynagrodzenia poszczególnych pracowników w tym, J. L. pozwala na twierdzenie , iż różnice w wysokości wynagrodzenia między poszczególnymi pracownikami magazynu Oddział w Ż. spowodowane były wyłącznie stażem pracy tych pracowników nie zaś wiekiem czy też płcią.

Pracownicy A. K. i K. H. zostali zatrudnienia w latach 1993-1994r. przez (...) Ż. spółka z.o.o w Ż. na stanowisku magazyniera , a umowy o pracę zostały rozwiązane z dniem 30 czerwca 1997r. po czym doszło do zawarcia umów o pracę przez tych pracowników z dniem 30 czerwca 1997r. ze spółką z.o.o. Ż. (...) na stanowisku st. magazyniera odnośnie K. H. i magazyniera odnośnie A. K. z wynagrodzeniem w kwocie 1500.00zł. odnośnie A. K. i kwocie 1.600,00 zł. odnośnie K. H. . Wysokość wynagrodzenia tych pracowników uległa znacznemu podwyższeniu w 1999 r. kiedy to od 1 stycznia 1999r. doszło do ubruttowienia przyznanego wynagrodzenia co spowodowało ustalenie wysokości wynagrodzenia dla tych pracowników na poziomie około 2.500,00zł. W kolejnych latach wynagrodzenie było podnoszone raz w roku w ramach tzw. indeksacji wynagrodzenia gwarantowanej przez (...) z dniem 1 marca każdego roku za wyjątkiem, lat 2006 i 2007 co powodowało podwyższenie wynagrodzenia tych pracowników do kwoty 3.524,00zł. od 1 marca 2010r. odnośnie A. K. do dnia 31 lipca 2010r. kiedy to doszło do rozwiązania stosunku pracy, a odnośnie K. H. do kwoty 3.704,00 zł. od 1 marca 2010r. i 3.800,00zł. od dnia 1 marca 2011r. K. H. posiadał wykształcenie średnie rolnicze, w okresie od kwietnia 1993 do czerwca 1997r. pracował w charakterze robotnika magazynowego i magazyniera na rzecz Zakładów (...) Spółka Akcyjna w Ż. a później na rzecz (...) Ż. , do pracy u pozwanego został przyjęty już jako starszy magazynier. A. K. w latach 1994-1997 pracował w charakterze młodszego magazyniera , natomiast w latach wcześniejszych pracował w (...) Przedsiębiorstwie Produkcji (...) ostatnio na stanowisku kierownika zakładu produkcji . W trakcie pracy u pozwanego stanowisko jego nie uległo zmianie . R. P. w latach 1993 -1997 pracował an rzecz Zakładów (...) a później (...) Ż. jako robotnik magazynowy i magazynier a u pozwanego od 1 lipca 1997r, na stanowisku st. magazynier i jego stanowisko nie uległo zmianie w trakcie pracy u pozwanego , posiadał wykształcenie średnie technikum rolnicze . Na stanowisko st. magazyniera został przyjęty ze stawką 1.600,00zł. a po ubruttowieniu wynagrodzenie wzrastało tak jak w przypadku K. H. i A. K. w ramach indeksacji . W kontekście powyższego wysokość ustalonego wynagrodzenia dla wskazanych pracowników wynikała z zakładowego stażu pracy nie zaś z uwagi na ich wiek , bowiem już w tej grupie pracowników była znaczna różnica wieku skoro np. A. K. urodził się (...). a R. P. 23 października 1963r. zaś K. H. 27 czerwca 1956r. Natomiast wysokość wynagrodzenia dla tych pracowników była ustalana w podobnych granicach . M. R. został zatrudniony u pozwanego w styczniu 2004r. na stanowisku robotnika magazynowego – wózkowego a od 1 lipca 2007r. na stanowisku młodszego magazyniera z wynagrodzeniem w kwocie 2.000,00zł. zaś od 1 listopada 2008r. na stanowisku magazyniera , posiadał wykształcenie, średnie muzyczne oraz kurs w zakresie eksploatacji wózków jezdniowych , a urodził się (...).Od 1 marca 2011r. wysokość wynagrodzenia dla tego pracownika wyniosła 2.435,00zł. W. T. został przyjęty z dniem 18 maja 1998r. na stanowisko robotnik magazynowy – wózkowy , od 19 czerwca 2000r. na stanowisko młodszego magazyniera z wynagrodzeniem 2.000,00zł. , od 1 października z wynagrodzeniem 2.200,00zł., w okresie późniejszym wynagrodzenie zostało podwyższone w dniu 1 lutego 2001r. do kwoty 2.467,00zł., a następnie wzrastało w ramach indeksacji a także na skutek pism kierownika magazynu który wysoko oceniał jego prace. W. T. w latach 1996-1998 pracował jako magazynier, posiadał wykształcenie średnie elektryczne oraz kurs

obsługi wózków akumulatorowo-spalinowych . Analizując wysokość wynagrodzenia powoda w stosunku do W. T. należy zauważyć, iż w momencie przyjęcia do pracy na stanowisko magazyniera W. T. posiadał większe doświadczenie na tym stanowisku pracując uprzednio jako magazynier i robotnik magazynowy ponadto posiadał kwalifikacje w zakresie obsługi wózków akumulatorów spalinowych . Wysokość wynagrodzenia dla tego pracownika została ustalona w granicach wyższych od powoda z tego tytułu , iż bardziej angażował się on w pracy będąc „prawą ręką kierownika” , uczestniczył w zebraniach posiadał dużą znajomość sytemu operacyjnego na którym obierała się praca magazynu , jego przydatność dla zakładu pracodawca oceniał wysoko co ostatecznie doprowadziło do tego , iż objął on stanowisko kierownika magazynu w Oddziale w B. . Powód natomiast przy przyjęciu do pracy jako magazynier nie posiadał żadnego doświadczenia w tym zawodzie , do momentu rozwiązania umowy o prace nie podnosił kwalifikacji w zakresie przydatnym pracodawcy do wykonywania pracy magazyniera bowiem ukończenie studium fizjoterapii w żaden sposób nie mogło wpłynąć na zwiększenie kwalifikacji w wykonywanym zawodzie . Nie ukończył także żadnych kursów w tym związanych z obsługą wózków akumulatorowych które nie tylko zwiększyłyby zakres prac które powód mógłby wykonywać a tym samym stanowiły o możliwości zastąpienia innego pracownika podczas jego nieobecności . Fakt, iż A. K. w swoich zeznaniach podnosił, iż powód mimo braku uprawnień kierował wózkami widłowymi nie skutkuje dokonaniem pozytywnej oceny powoda jako pracownika, skoro stanowił zagrożenie nie tylko dla siebie ale też innych pracowników naruszając w tym względzie zasady bhp . Okoliczność , iż pracodawca nie wskazał, kierunku w jakim ma nastąpić uzupełnienia wykształcenia nie zwalnia pracownika z wyboru takich form doksztalcania które przełożą się na jakość wykonywanej pracy . Powód natomiast podnosił wykształcenie dla potrzeb rodzinnych nie zaś zawodowych . Jak już wspomniano zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania i oznacza niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej w sferze zatrudnienia według negatywnych zakazanych przez ustawę kryteriów. Oznacza to a contrario , że nie stanowi dyskryminacji różnicowanie prawa pracowników ze względu na kryteria nieuważane za dyskryminujące. Obiektywną przyczyną różnicowania statusu prawnego pracowników w stosunkach pracy jest staż pracy . W oparciu o powyższe kryterium pracodawcy mają prawo ustalać warunki zatrudnienia , zasady zwolnienia pracowników, zasady wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia zawodowego w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych . W zasadzie staż pracy jest uważany przez ustawodawcę za obiektywne kryterium różnicowania pracowników we wszystkich sprawach regulowanych przepisami kodeksu pracy. Na podstawie kryterium stażu pracy pracodawcy mają prawo wydania samodzielnie lub negocjowania ze związkami zawodowymi aktów prawnych zaliczanych do kategorii , zakładowych branżowych i zawodowych źródeł prawa pracy regulujących przesłanki nabywania uprawnień do świadczeń pracowniczych i socjalnych . Mają także prawo dokonywania czynności prawnych w sprawach z zakresu prawa pracy oraz do podejmowania decyzji dotyczących pracowników w oparciu o ustalony rodzaj stażu pracy \zakładowy\, w określonym zawodzie , grupie zakładów a nawet na określonych rodzajach stanowisk pracy . Materiał dowodowy zebrany w sprawie w sposób nie budzący wątpliwości wskazuje, iż zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w magazynie Oddział (...) wynikało wyłącznie z kryterium stażu pracy w przypadku starszych pracowników, zaś w przypadku W. T. z posiadania większych kwalifikacji , większego zaangażowania w pracy i lepszej oceny jego pracy nie tylko w stosunku do powoda ale też innych pracowników magazynu Oddziału w Ż. . Wyżej wynagradzani byli pracownicy o dłuższym stażu pracy a więc doświadczeniu zawodowym , a także pracownicy posiadający dłuższy staż pracy w firmie pozwanego i Grupie (...) . Artykuł 18 ze zn. 3 b&2pkt. 4 k.p. wskazuje , iż zasady równego traktowania nie naruszają działania polegające na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu między innymi wynagrodzenia pracowników . Stanowisko takie zostało zajęte przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 kwietnia 2010r. II PK 324\09 . W uzasadnieniu tegoż orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, iż stanowisko to poparte jest orzecznictwem europejskim a to wyrokiem z dnia 17 października 1989r. 109\88 w sprawie H. F. i Danmark przeciwko D. A. występującym w imieniu D. w którym ETS stwierdził, iż pracodawca nie musi specjalnie uzasadniać zastosowania kryterium stażu pracy . Trybunał Sprawiedliwości rozwijał wykładnię w tym zakresie wyroku z dnia 3 października 2006r. C-17\05 w sprawie B.F. C. przeciwko H. and S. E. przyjmując że pracodawca nie musi specjalnie udowodniać, iż odwołanie się do kryterium stażu pracy jest odpowiednie dla zróżnicowania wynagrodzeń , gdyż chodzi o wynagrodzenie zdobytego doświadczenia które pozwala pracownikowi lepiej wywiązywać się ze swoich obowiązków , chyba że pracownik przedstawi okoliczności mogące wzbudzić poważne wątpliwości pod tym względem . W uzasadnieniu tego wyroku w pkt. 36-38 ETS wywodził, iż pracodawca może wynagradzać staż pracy , nie będąc zobowiązany do wykazywania znaczenia tego stażu dla wykonywania poszczególnych zadań powierzonych pracownikowi . Nie jest wykluczone

jednakże że mogą istnieć sytuacje w których odwołanie się do stażu pracy powinno być uzasadniane w sposób szczegółowy, a tak jest jedynie w przypadku gdy pracownik przedstawi informacje mogące rodzić poważne wątpliwości i nie wystarczy powołanie się na ogólne twierdzenie, iż staż pracy w przypadku pracowników wykonujących tę samą pracę nie wpływa na jakość pracy. Powód w niniejszej sprawie w piśmie procesowym z dnia 4 kwietnia 2012r. poza ogólnymi sformułowaniami, iż staż pracy na magazynie pracowników ze stażem 10 czy też 15- letnich nie wpływa na jakość pracy nie podniósł żadnych konkretnych informacji przemawiających za takim stanowiskiem, uniemożliwiając tym samym pracodawcy skuteczne oddalenie zarzutu dyskryminacji w tym zakresie. Twierdzenia powoda mają charakter wyłącznie subiektywny, nie zostały poparte materiałem dowodowym bowiem zeznania świadków, iż pracodawca nie wnosił do pracy powoda zastrzeżeń nie może skutkować przyjęciem, iż staż pracy nie miał znaczenia przy wykonywaniu powierzonej mu pracy. W szczególności już z zeznań świadka A. K. wynikało, iż w sytuacji gdy pracował z powodem na jednej zmianie, to świadek a nie powód był osobą odpowiedzialną za prace robotników magazynowych i magazynierów co miało zdaniem sądu związek z przebytym stażem pracy przez pracownika, posiadaniem autorytetu wśród innych młodszych stażem pracowników. Świadek ten wskazał także, iż w trakcie rozmów prowadzonych z kierownictwem a dotyczącym podwyższenia wynagrodzenia dla powoda używano argumentów dotyczących doświadczenia zawodowego, gorszej sytuacji innych pracowników w zakresie osiąganego wynagrodzenia. Z kolei z zeznań świadka J. C. wynikało, iż w pracy magazyniera istotnymi elementami jest polot, zmysł, wyobraźnia które to cechy nabywa się w trakcie doświadczenia zawodowego. Powód nie przedstawił żadnych argumentów budzących poważne wątpliwości które zobligowały by pracodawcę do szczegółowego uzasadnienia zastosowania kryterium stażu pracy do określania wysokości wynagrodzenia. Z drugiej zaś strony powód wskazując na niższe wynagrodzenia M. R. powołuje między innymi na niewielki staż pracy w magazynie w stosunku do innych pracowników. Co prawda przepis art. 18ze zn. 3b&1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w zw. z art. 300k.p. i zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia dyskryminacji jednakże to pracownik musi wykazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu bowiem dopiero wówczas przechodzi na pracodawcę ciężar dowodu że kierował się obiektywnymi powodami, a tym samym stosował inne kryteria aniżeli prawnie zabronione\ vide : wyrok S.N z dnia 3 września 2010r. I PK 72\10 OSNP 2012\1-2\4. W niniejszej sprawie pozwany wykazał, iż różnicując wynagrodzenie stosował inne kryterium niż wiek czy też płeć i było to kryterium dozwolone przez ustawę –art. 18 ze zn. 3 b&2pkt. 4 k.p. Należy także zauważyć, iż przyjęcie twierdzeń powoda za zasadne prowadziłyby do sytuacji w której wszyscy magazynierzy zatrudnieni w magazynie w tym także M. R., W. T., a także każdy nowo przyjęty pracownik z podobnym wykształceniem oraz stażem pracy na stanowisku magazyniera w innym zakładzie pracy musieliby otrzymać wynagrodzenie w kwocie co najmniej 3.800,00zł, a więc znacznie przekraczające maksymalne wynagrodzenie przewidziane w tabeli płac dla magazynierów na podstawie obowiązującego u pozwanego UZP z dnia 1 kwietnia 2009r. Tymczasem w wyroku z dnia 20 maja 2011r. II PK 288\10 lex nr. (...) Sąd Najwyższy wskazał, iż strony układu zbiorowego pracy, korzystając z przysługującej im swobody w kształtowaniu przesłanek prawa do nagrody jubileuszowej która jest przecież składnikiem wynagrodzenia mogą traktować okresy pracy u innych pracodawców w sposób mniej korzystny dla pracowników niż okresy zatrudnienia w danym zakładzie pracy, a nawet mogą je całkowicie pomijać. Takie zachowanie pracodawcy nie zostało uznane za dyskryminujące pracowników. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tego orzeczenia wskazał, iż dyskryminacja oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość określoną w kodeksie pracy jako przyczyny \kryterium \ dyskryminacji. Uzasadnia to wdrożenie szczególnych rozwiązań prawnych służących zwalczaniu tego rodzaju nierówności jak konstrukcja dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej. Nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nie uważane za dyskryminujące. Zapisy UZP przedłożonego przez pozwanego obowiązującego w Spółce z.o.o. Ż. (...) pod rządami którego pracował powód do momentu zwolnienia dużą wagę przywiązywały nie tyle do stażu pracy na danym stanowisku pracy co do zakładowego stażu pracy w tym zakładzie pracy lub innych należących do tzw. „ Grupy (...) „. Dotyczy to kwestii szeregu uprawnień w tym nagrody jubileuszowej, wynagrodzenia w wysokości 100% za czas spowodowany niezdolnością do pracy z tytułu choroby zakaźnej lub z odosobnienia trwającej dłużej niż 90 dni, odprawy w przypadku zwolnienia pracowników z 4 letnim stażem pracy. Tak też jest w przypadku rozbieżności w wysokości wynagrodzenia ustalonego dla powoda i magazynierów K. H., A. K., R. P., w przypadku J. L. które determinowane było wyłącznie stażem pracy, w przypadku J. L. dodatkowo zajmowaniem uprzednio innego stanowiska pracy a także sytuacją nienależną od pracodawcy jaką było ubruttowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych przed 1999r. co jak już wykazano wyżej przyczyniło

się do podniesienia w sposób znaczny płacy zasadniczej. Analogiczna sytuacja występowała między wynagrodzeniem kierowników magazynu Oddział (...) - B. przy podobnych zakresach obowiązków kiedy kierownik magazynu Oddział (...) otrzymywała wynagrodzenie o 1157,00 zł, niższe od J. B. kierownika magazynu w Oddziale w Ż.. Różnice w wynagrodzeniu były spowodowane stażem pracy zarówno u pozwanego jak i stażem pracy na stanowisku kierownika magazynu. Natomiast niewielkie różnice w wynagrodzeniu między pracownikami zatrudnionymi na stanowisku robotnika magazynowego wynikają z faktu, iż pierwotnie starszym pracownikom ustalono wynagrodzenie za godzinę pracy, ponadto było to wynagrodzenie znacznie niższe niż wynagrodzenie magazynierów w związku z czym coroczna indeksacja wynagrodzenia nie pogłębiała w sposób istotny różnic w ich wynagrodzeniu.

Pracodawca może zdaniem sądu doceniać nie tylko staż na danym stanowisku pracy ale także staż zakładowy rozumiany jako lojalność pracownika wobec zakładu pracy, motywowanie pracownika do wiązania swojej przyszłości zawodowej właśnie z tym zakładem pracy co zapewnia stabilność pracowników zwłaszcza na stanowiskach gdzie wymagane jest doświadczenie zawodowe w danej branży. Ustalenie wysokości wynagrodzenia powoda na poziomie pracowników którzy posiadają znacząco dłuższy od powoda staż pracy na stanowisku magazyniera a także zakładowy staż pracy powodowałoby poczucie niesprawiedliwości, zaś obniżenie wynagrodzenia długoletnich pracowników do wynagrodzenia powoda stanowiłoby karę za dobrze wykonywaną długoletnią pracę. Ponadto jak wynika z materiału dowodowego zebranego w sprawie obniżanie wynagrodzenia pracowników zatrudnionych u pozwanego w pewnych okresach było niemożliwe z uwagi na przejęcie pracowników w trybie art. 23 ze zn. 1 k.p., a także z uwagi na prężnie działające związki zawodowe. Z drugiej zaś strony trudna sytuacja majątkowa pracodawcy pozwalała na podwyższanie wynagrodzeń jedynie dla pracowników najgorzej opłacanych którymi byli kierownicy oraz pracowników szczególnie wyróżniających się co było związane z położeniem dużego nacisku na motywowanie pracowników do lepszej bardziej wydajnej pracy. Mając na względzie powyższe Sąd uznał, iż nie doszło do dyskryminowania powoda w wynagrodzeniu z uwagi na płeć i wiek. Zasadne zaprzeczenie istnienia dyskryminacji w rozumieniu art. 18 ze zn. b&1 k.p. uwalnia sąd od konieczności analizowania sprawy z punktu widzenia poszczególnych przejawów dyskryminacji np. w zakresie poszczególnych składników wynagrodzenia w tym także premii motywacyjnej \ vide : wyrok S.N z dnia 7 kwietnia 2011r. I PK 232\10 OSN z dnia 30.06.2012r. nr. 11-12 poz. 133 \ Niezależnie od powyższego należy jednak zauważyć, iż materiał dowodowy zebrany w sprawie nie pozwala zdaniem Sądu na uznanie, iż powód był gorzej traktowany w przydzielaniu premii motywacyjnej niż inni pracownicy a lepiej wykonywał swoje obowiązki. Powód nie wykazał aby obniżenie premii motywacyjnej w 2010r. było niezasadne, nie wskazał także konkretnie innych sytuacji w których dochodziłoby do obniżania tego składnika wynagrodzenia. Także odnośnie zarzutu dyskryminowania w awansie na starszego magazyniera nie można uznać racji powoda. Powód w zasadzie bez doświadczenia zawodowego zarówno w aspekcie teoretycznym jak i praktycznym został przejęty do pracy w magazynie od razu na stanowisko magazyniera gdy tymczasem M. R. czy też W. T. zostali przyjęci po raz pierwszy na magazyn w charakterze młodszych magazynierów mimo, iż mieli większe doświadczenie w wykonywaniu tej pracy zarówno na stanowisku robotnika magazynowego jak i magazyniera w przypadku W. T.. Zarzut dyskryminacji w tym zakresie polega na pominięciu w awansowaniu z uwagi na wiek i płeć. Sam powód podnosi iż od 1999r. nie dochodziło do awansowania pracowników magazynu na stanowisko starszego magazyniera, nie można zatem mówić o pominięciu w awansowaniu skoro w okresie w którym pracował powód żaden pracownik zatrudniony w magazynie nie awansował na stanowisko starszego magazyniera w tym także A. K. który był wieloletnim pracownikiem magazynu Oddział w Ż.. Przepis art. 18 ze zn. 3b&1pkt.2k.p. jest przepisem szczególnym w zakresie awansowania w stosunku do art. 18 ze zn. 3a&1k.p. precyzując jakie zachowanie pracodawcy w kontekście awansowania należy uznać za dyskryminujące.

Odnośnie różnicy w wynagrodzeniu W. T. i powoda to materiał dowodowy wskazuje iż różnica ta nie wynikała z wieku ale z zaangażowania, dyspozycyjności, wykonywania innych dodatkowych czynności świadczenia pomocy kierownikowi magazynu. W. T. posiadał ponadto większe kwalifikacje chociażby w zakresie pracy jako robotnik magazynowy i obsługi wózka i jego przydatność do zajmowania tego stanowiska i dla firmy pracodawca oceniał lepiej niż powoda. Pracodawca pracę W. T. oceniał znacznie wyżej niż pracę wykonywaną nie tylko przez powoda ale też innych magazynierów skutkiem czego tylko w zasadzie jego wynagrodzenie dodatkowo poza indekacją wynagrodzeń, wzrastało na skutek pism kierownika magazynu. Jeśli pracownik kompetentny cieszący się zaufaniem pracodawcy otrzymuje wyższe wynagrodzenia od innych pracowników o zbliżonym a wręcz porównywalnym zakresie obowiązków

to sytuacji takiej nie można traktować jako dyskryminacji pracowników gorzej zarabiających ponieważ dyskryminacja stanowi różnicowanie praw pracowników ze względu na kryteria zabronione przez ustawę zgodnie z cytowanymi wyżej przepisami. \ wyrok S.N z dnia 18 września 2008r. II PK 27\ (...)\3-4\41 \

Wobec faktu, iż roszczenie powoda Sąd uznał za niezasadne podlegało ono oddaleniu z mocy art. 18ze zn3 a &112, art.18ze zn.3 b&1pkt.2, &2pkt.4 k.p. w zakresie żądania kwoty 70.000,00zł.

Odnosnie powództwa powoda w zakresie kwoty 30.000.00zł. Sąd postępowanie umorzył zgodnie z art. 355 &1 k.p.c. w zw. art. 203 & 1 k.p.c z uwagi na cofnięcie żądania przez powoda i zrzeczenie się roszczenia w tej części.

O kosztach zastępstwa procesowego sąd orzekł wparciu o art. 98 k.p.c i & 6 pkt 6.& 11 ust. 1pkt.2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu \ dz. U nr. 163 poz. 1349 z 2002r. z póź. zm\ mając na względzie fakt, iż cofnięcie żądania przez stronę w trakcie postępowania traktowane jest jako przegranie sprawy w zakresie cofniętego roszczenia.

Sędzia :