

Sygn. akt VIII *Pa 140/16*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Tyrka
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Renata Stańczak (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa E. P. (P.)

przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowo-Usługowemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w T. G.

z dnia 11 lipca 2016 r. **sygn. akt** IV P 232/16

1) oddala apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSR del. Renata Stańczak (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 140/16

UZASADNIENIE

Powód, E. P., w pozwie skierowanym przeciwko pozwanej, Przedsiębiorstwu Produkcyjno – Handlowo – Usługowemu (...) Sp. z o.o. w T., wniósł o odszkodowanie w kwocie 48.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagradzania.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż nie wystąpił z przedsądowym wezwaniem do zapłaty i nie prowadził mediacji z pozwaną spółką, ale ustnie i na piśmie zwracał się do pozwanej o rozwiązanie kwestii wynagrodzenia. Powód podał, że zawarł z pozwaną dnia 16 lutego 2004r. umowę na czas nieokreślony i został zatrudniony na stanowisku głównego specjalisty z wynagrodzeniem zasadniczym brutto 2.500 zł i premią w wysokości 20% wynagrodzenia. Do 2012r. zakres obowiązków powoda stale wzrastał. Rosło również jego wynagrodzenie, które od dnia 1 września 2015r. wynosiło 4.100 zł brutto. W uzasadnieniu powód wskazał, iż od 2 stycznia 2008r. pozwana spółka ustaliła z nim premię w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego brutto, wynoszącego w owym czasie 2.800 zł. Od stycznia 2013 roku powód otrzymywał jedynie premię motywacyjną w zmiennej wysokości. Powód podał, iż w dniu 2 grudnia 2011r. obronił tytuł doktora. Wskazał, iż był współtwórcą rozwiązania w postaci wentylatora promieniowego dachowego, na które przyznano prawo ochronne. Powód podał, że w latach 2011-2014 w pozwanej spółce (...), zatrudniony na stanowisku hierarchicznie niższym niż zajmowane przez powoda zarabiał brutto 4.100 zł i otrzymywał premie wyższe od powoda. W ocenie powoda jego wynagrodzenie nie było adekwatne do jego wykształcenia, wiedzy i doświadczenia, a także było niższe niż wynagrodzenie pracowników zatrudnionych później i to na niższych niż powód stanowiskach. W uzasadnieniu wskazano, iż te właśnie okoliczności powód uznał za przejaw dyskryminacji i naruszenie zasady równości w wynagradzaniu. Jednocześnie powód wyjaśnił, iż domaga się odszkodowania (wyrównania wynagrodzenia) za okres od 1 stycznia 2013r. do 31 sierpnia 2015r. w kwocie 1.500 zł miesięcznie.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwana przyznała, iż powód był zatrudniony u pozwanej od dnia 16 lutego 2004r.. Potwierdziła również wysokość wynagrodzenia powoda oraz fakt otrzymywania przez niego premii uznaniowej, a także uzyskanie tytułu doktora. Pozwana podkreśliła jednak, iż powód nie był dyskryminowany w zakresie wynagrodzenia, gdyż wynagrodzenie pracownika M. K. (1) zostało wynegocjowane przez strony, a pozwana, chcąc poszerzyć katalog swoich wyrobów zmuszona była na takie warunki przystać, aby zatrudnić wykwalifikowanego elektronika. Pozwana wskazała jednocześnie, iż M. K. (1) posiadał własny program projektowy i wykonywał pracę na własnym komputerze, a także osobiście pokrył koszty świadectwa kwalifikacyjnego (...). Dodatkowo pozwana wskazała, że mimo zaproponowania M. K. (1) wynagrodzenia brutto w kwocie 4.500 zł, pracownik ten odszedł z powodu zbyt niskiego wynagrodzenia. Pozwana podniosła również, iż praca wykonywana przez M. K. (1) nie była zbieżna z obowiązkami powoda, a nadto powód był pracownikiem stosunkowo niedokładnym i niestosującym procedur go dotyczących.

Wyrokiem z dnia 11 lipca 2016r. w sprawie sygn. akt IV P 232/16 Sąd Rejonowy w T. G. oddalił powództwo w całości i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy podał, iż ustalił i zważył co następuje:

Powód zawarł z pozwaną w dniu 16 lutego 2004r. umowę na czas nieokreślony, w oparciu o którą został zatrudniony na stanowisku Głównego specjalisty ds. rozwoju. W umowie strony określiły wynagrodzenie w kwocie 2.500 zł. Przy zatrudnieniu od powoda wymagano wykształcenia wyższego kierunkowego i pięcioletniej praktyki. Powód współpracował już z pozwaną na podstawie umów o dzieło zawieranych w latach 2000-2001.

Do zadań powoda zatrudnionego u pozwanej należało między innymi: opracowywanie dokumentacji konstrukcyjnej i technicznej na nowe wyroby, stosowanie i zapoznawanie się z aktualnymi normami i przepisami prawnymi w wykonywanej pracy, gromadzenie dokumentacji konstrukcyjnej, opracowywanie Instrukcji (...) Ruchowych na nowe wyroby, przegląd, weryfikacja i walidacja każdego etapu rozwoju i projektowania, stała współpraca z działem produkcji, marketingu, logistyki i zbytu, opracowanie i przekazywanie do działu marketingu danych do katalogu, przestrzeganie dyscypliny pracy oraz przepisów BHP, przeciwpożarowych i o zabezpieczeniu tajemnicy służbowej. Dodatkowo powód był odpowiedzialny między innymi za właściwe i terminowe wykonywanie powierzonych mu zadań, właściwe przechowywanie dokumentacji technicznej, weryfikację i walidację projektów na każdym etapie projektowania.

W trakcie zatrudnienia u pozwanej wynagrodzenie powoda wzrastało. Z dniem 2 stycznia 2008r. przyznano mu wynagrodzenie w wysokości 2.800 zł miesięcznie, z dniem 1 września 2008r. w wysokości 3.000 zł, z dniem 1 sierpnia 2015r. w wysokości 3.600 zł, z dniem 1 września 2015r. w wysokości 4.100 zł. Powód otrzymywał również premie motywacyjne w zmiennej wysokości, mieszczące się w kwotach średnio około 350 zł, zdarzyły się również premie w wysokości 780 zł oraz jedna premia wysokości 797 zł. Otrzymał kilkakrotnie również nagrody dyrektora w wysokości 1.000 i 2.000 zł brutto. Od momentu zatrudnienia wynagrodzenie powoda wzrosło o 1.600 zł.

Dla porównania wynagrodzenie handlowca wzrosło o 1.300 zł, a kierownika działu logistyki o 1.500 zł. Dnia 2 grudnia 2011r. powód uzyskał tytuł doktora nauk technicznych w zakresie budowy i eksploatacji maszyn na (...). Podstawowe koszty przeprowadzenia przewodu doktorskiego zamknęły się w kwocie 9.686,53 zł. Powód dokonał szeregu publikacji z dziedziny wentylacji zarówno w kraju, jak i za granicą. Brał również udział w wielu konferencjach tematycznych.

W dniu 28 lutego 2013r. powodowi usiłowano wręczyć pismo zawierające rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego trzymiesięczny termin upłynąłby w dniu 31 maja 2013r.. Przyczyną wypowiedzenia było zmniejszenie stanu zatrudnienia z przyczyn zakładu pracy. Powód nie przyjął wypowiedzenia i źle się poczuł.

W dniu 14 września 2015r. powód wypowiedział umowę o pracę zawartą dnia 16 lutego 2004r., z uwagi na nabycie z dniem 23 grudnia 2015r. praw emerytalnych.

W ocenie współpracowników powód posiadał szeroką wiedzę z zakresu projektowania i konstrukcji wentylatorów. Potrafił zawsze doradzić, dobrać, zaproponować i przekonać odbiorcę. Był dobrym specjalistą, a jego stanowisko było potrzebne. Powód był głównym konstruktorem firmy. Zajmował się urządzeniami, z których pozwana czerpała największy zysk. Współpracował z M. K. (1), konstruktorem elektronikiem, który kierował się bardzo często wiedzą i opinią powoda. Powód był pomocny, w kwestii rysunków technicznych sprawdzał rysunki M. K. (1). Miał często uwagi do tych rysunków i konstrukcji. Powód pracował nad wentylatorami komunikowanymi elektronicznie, co było innowacyjne jako stosunkowo nowa technologia. Powód, pomijając wspomniane wentylatory komunikowane elektronicznie, konstruował wentylator (...) 40 czy 50, pracował nad ich prototypami i testami. Dodatkowo powód udoskonalał produkty już u pozwanej produkowane. Powód był współtwórcą wzoru użytkowego na wentylator promieniowy dachowy z chłodzonym powietrznie napędowym silnikiem elektrycznym zwłaszcza do przetłaczania czynników agresywnych chemicznie.

Sąd I instancji ustalił nadto, że przez ostatnie dwa lata powód był dobrym współpracownikiem, nie miał zastrzeżeń, jeśli musiał zastąpić np. kierownika produkcji, co wcześniej poprzedzone było uwagami z jego strony i wyrażanym niezadowoleniem. Powód po naradach firmowych, w których uczestniczyła U. D. pozwanej spółki, często był wzburzony, między nim a dyrektorem U. M. (1) dochodziło do sprzeczek. Ostatnia narada miała miejsce około 2 lata temu. Powód podlegał bezpośrednio zastępcy dyrektora. Powód nie prowadził działalności konkurencyjnej. Firma (...) nie stanowiła konkurencji dla pozwanej, zajmowała się odmiennym profilem działalności. Powód nie pracował w warunkach szkodliwych, nie pracował w nocy. Świadczył pracę w godzinach od 7:00 do 15:00. Powód czasem przychodził do pracy 15-20 minut później, czasem wcześniej wychodził, wychodził również w trakcie pracy.

Przełożeni powoda czasem zmuszeni byli pisemnie zwracać się o wykonanie pewnych czynności, do których był obowiązany. Zdarzało się, iż musiano go ponaglać. Zdarzało się, iż powód niestaranie wykonywał swoje obowiązki, nie podpisywał deklaracji zgodności i nie uzupełniał dokumentacji, czasem nie nanosił wymaganych poprawek. W dokumentacji były wskazane inne materiały niż te stosowane w rzeczywistości. W dokumentacji powoda nie wszystko było uporządkowane. Nie były to jednak błędy poważne i powodujące straty materialne pozwanej spółki. Powód w swojej pracy wykorzystywał narzędzia pomiarowe, raz użył przyrządu S. i przyrządu do pomiaru obrotów. Powód był inicjatorem zakupu programu projektowego 3D C., za kwotę około 11.000 zł. Program 3D wymagał zmiany podejścia. Jest to program, którego trzeba się nauczyć od podstaw. Chociaż rysunek techniczny wszędzie jest podobny, to w programie C. są komendy, które są unikalne i trzeba je znać żeby z tego programu korzystać. Powód był raz na kilkudniowym wyjazdowym szkoleniu. Żeby osiąść wiedzę na temat tego programu i rysować sprawnie i szybko należy poświęcić na naukę obsługi tego programu kilka miesięcy. Powód nie tworzył w programie 3D tylko w

AutoCadzie, sporadycznie wykorzystywał program 3D, wykonał w nim zaledwie kilka projektów. Program zakupiono w 2010r. Powód, co sam przyznał, mógłby bez żadnych kłopotów pracować w firmie (...), jednak nie lubi zmieniać pracy.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, że pozwana spółka poszukiwała wykwalifikowanego elektronika. Początkowo zatrudniono pana Bacę, ten jednak ostatecznie polecił M. K. (1), którego znał i wcześniej z nim współpracował. M. K. (1) był zatrudniony u pozwanej od 1 marca 2011r. do 31 maja 2011r. w oparciu o umowę na okres próbny, a od 1 czerwca 2011r. do 31 maja 2031r. na czas określony na stanowisku konstruktor – elektronik, z wynagrodzeniem 4.400 zł brutto. Dodatkowo M. K. (1) w okresie zatrudnienia u pozwanej otrzymywał premię motywacyjną w wysokości od 1.800 zł do 3.509 zł brutto. Otrzymał również premię dodatkową w wysokości 4.000 zł oraz nagrodę dyrektora w wysokości 1.000 zł. Wynagrodzenie negocjował wspólnie z U. M. (1). Jako argumenty przedstawił umowę o pracę z poprzedniego zakładu pracy. Poinformował o wysokości wynagrodzenia, jakie wtedy otrzymywał wraz z premią i zaprezentował produkty, nad którymi pracował w poprzedniej firmie. Sugestie dotyczące wynagrodzenia wyszły z jego strony, chciał zachować ten sam poziom wynagrodzenia, który miał poprzednio. (...), które wykonywał u poprzedniego pracodawcy nie były wentylatorami. W pierwszej kolejności M. K. (1) i U. M. (1) rozmawiali o konieczności wprowadzenia do oferty układów automatyki wentylatorów, następnie rozmawiali o konieczności wprowadzenia do oferty małej centrali wentylacyjnej, a także gruntowego wymiennika ciepła. Te dwa urządzenia są ze sobą powiązane. Do zakresu czynności M. K. (1) należało między innymi: opracowywanie i kompletowanie dokumentacji technicznej nowych wyrobów, wykonywanie prac związanych z realizacją i wdrożeniem do produkcji nowych wyrobów, śledzenie zmian oraz postępu technicznego konkurencji, stała współpraca z działem produkcji, marketingu, logistyki i zbytu, proponowanie zmian mających na celu wyprzedzenie konkurencji w jej ofertach handlowych dobór automatyki i elektroniki do urządzeń. Jednocześnie odpowiadał między innymi za izolowanie wyrobu niezgodnego, właściwe i terminowe wykonywanie powierzonych mu obowiązków. Jego praca polegała w pierwszej kolejności na budowie elementów automatyki, którymi firma nie dysponowała. Elektronika to było jedno z jego zadań, zajmował się po części utrzymaniem ruchu. Zdarzały się sytuacje, że był ściągany do awarii. W ostatnim okresie mieszkał bardzo blisko zakładu pracy, więc był czasem na terenie firmy wieczorem, żeby usunąć prostą awarię bezpiecznika. M. K. (1) był innowacyjny, kreatywny. Sam się starał z Unii Europejskiej o dofinansowanie na badania wyrobów.

Sąd I instancji ustalił, że stanowisko M. K. (1) i powoda było inne. Sam charakter pracy, urządzenia którymi się zajmowali były urządzeniami tej samej firmy, choć dziedziny, którymi się zajmowali były inne. Produkty, którymi zajmował się M. K. (1) nie były w Metalplacie znane, dotyczyły wentylacji, ale w troszkę innej dziedzinie. Nie było takich wyrobów w ofercie pozwanej. Podczas pracy u pozwanej M. K. (1) wykorzystywał własny program komputerowy, prywatny komputer, miał swoje narzędzia. Był samodzielną osobą. Dużo rzeczy robił sam. Montował swoje wentylatory osiowe, nasady hybrydowe. Wprowadził wymiennik gruntowy, do odzysku ciepła. Dobierał wyłączniki serwisowe do wentylacji produkowane przez pozwaną. Był osobą wszechstronną. Miał uprawnienia elektryczne, przygotowywał palniki do spawania. Były sytuacje, że montował skrzynki rozdzielcze.

M. K. (1) we wrześniu 2014r. złożył wypowiedzenie umowy o pracę za porozumieniem stron. Jako powód podał chęć tworzenia własnych modułów elektronicznych, w szczególności sterowników z wyświetlaczem dotykowym. M. K. (1) w pozwanej spółce podlegał bezpośrednio dyrektorowi przedsiębiorstwa, U. M. (1). Pracując dla pozwanej M. K. (1) opracował wzór użytkowy na korpus obudowy podzespołu wymiennika, który uzyskał prawo ochronne w dniu 6 grudnia 2013r.

Zgodnie z § 3 Regulaminu wynagradzania „Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej przez niego pracy, jego kwalifikacji i czasu pracy określone w umowie o pracę albo innej umowie stanowiącej podstawę nawiązania stosunku pracy (...)”. § 4 Regulaminu wskazuje, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. W § 8 ust. 2 pkt Regulaminu wskazano, iż pracownikowi może być przyznana premia uznaniowa, w zależności od sytuacji finansowej pracodawcy i wyników pracy pracownika. Decyzję o przyznaniu premii uznaniowej oraz jej wysokości podejmuje D. w uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym

pracownika, uwzględniając aktualne możliwości finansowe przedsiębiorstwa, indywidualne wyniki pracownika, lojalność i dyspozycyjność (§10).

Pozwana złożyła w urzędzie pracy zapotrzebowanie na konstruktora elektronika i nikt się nie zgłosił. Do projektowania maszyn, w zamian za powoda, zatrudniono P. M. na umowę o dzieło. Pozwana podpisała z nim umowę na 1500 zł. Strony obowiązują jeszcze ustna umowa, iż jak projekt się nie sprawdzi to P. M. nie otrzyma wynagrodzenia. P. M. pracuje w domu, wykonuje wszystkie obowiązki, które wykonywał powód.

Sąd Rejonowy wskazał, że podstawę ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie stanowiły przede wszystkim zeznania świadków oraz stron. Zasadniczo zeznania pokrywały się wzajemnie i ze sobą korespondowały. Nie było większych rozbieżności w zeznaniach powoda i strony pozwanej. Zarówno pozwana, jak i świadkowie zgodnie przyznawali, iż powód był dobrym pracownikiem, jednak popełniał błędy, a sporządzana przez niego dokumentacja zawierała czasem braki, do usunięcia których trzeba było powoda wzywać pisemnie. Wszyscy świadkowie zgodnie przyznawali, iż powód był dobrym specjalistą, potrzebnym w firmie. Posiadał szeroką wiedzę techniczną i duże doświadczenie, służył radą i pomocą. Jednocześnie powód sam przyznał, iż zdarzały się sytuacje, że spóźniał się do pracy, że nie wykorzystywał programu 3D C., który został zakupiony z jego inicjatywy. Przyznał również, co potwierdził zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, iż często występowały między nim, a dyrektorem zarządu, U. M. (1), nieporozumienia na gruncie zawodowym.

W toku postępowania powód konsekwentnie podtrzymywał, iż w zakresie wysokości wynagrodzenia był dyskryminowany, co jednak nie zostało potwierdzone. Ostatecznie z analizy materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż powód rzeczywiście był dobrym pracownikiem, wykonującym szereg zadań o sporej różnorodności, jednakże uzyskiwał także z tego tytułu podwyżki wynagrodzenia oraz premie uznaniowe, w znacznej wysokości. Twierdzenia powoda, iż w związku z uzyskaniem przez niego tytułu doktorskiego należy mu się wyższe wynagrodzenie, nie zostało poparte żadnymi dowodami, zwłaszcza, iż zakres obowiązków powoda w tym czasie nie uległ znacznemu zwiększeniu. Prezentowanemu przez powoda stanowisku przeczą również zeznania świadków, zwłaszcza zaś M. K. (1), który jednoznacznie podkreślił, iż stanowiska obu panów nie były identyczne. Potwierdza to również analiza kart stanowiskowych, z której wynika, iż zakres czynności i obowiązków na obu stanowiskach nie był identyczny. Zatem wskazywanie przez powoda jako porównania przypadku wynagradzania M. K. (1) jest niczym nieuzasadnione i nie może stanowić argumentu popierającego stanowisko powoda, skoro obaj panowie wykonywali różne, choć oczywiście ważne i odpowiedzialne zadania.

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że podstawę żądania w niniejszym postępowaniu powód oparł na treści art. 11² k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. Następnie Sąd I instancji zacytował oba przepisy.

Odnosząc je do stanu faktycznego sprawy Sąd Rejonowy stwierdził, że powód zajmował w pozwanej spółce samodzielne stanowisko, nie było w spółce drugiego Głównego specjalisty ds. rozwoju. Jego obowiązki, choć szerokie i o znacznej różnorodności nie były tożsame w całości z obowiązkami jakiegokolwiek innego pracownika zatrudnionego w pozwanej spółce. Zatem w niniejszej sprawie nie ma żadnego odniesienia wynagrodzenia powoda do wynagrodzenia M. K. (1), jak próbował w toku postępowania wskazywać powód. Obowiązki M. K. (1) nie pokrywały się z obowiązkami powoda, dodatkowo jak wynika z analizy materiału dowodowego M. K. (1) był osobą niezwykle kreatywną, samodzielną, z ogromną inicjatywą w zakresie innowacyjności i realizacji powierzonych mu zadań. Taka postawa M. K. (1) oczywiście musiała znaleźć odzwierciedlenie w przyznawaniu mu premii uznaniowych w odpowiedniej wysokości. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie jednoznacznie wskazał, iż dla pozwanej M. K. (1) był niezwykle ważnym i pożądanym pracownikiem. Dyspozycyjnym, posiadającym również szeroką wiedzę techniczną i doświadczenie. Był pracownikiem długo poszukiwanym i cenionym, dlatego też pozwana zmuszona była od razu przyjąć zaproponowane przez niego warunki płacowe, zwłaszcza, iż profil jego dotychczasowej działalności odpowiadał całkowicie zamierzeniom pozwanej. Oczywiście stanowisko powoda, jak i zadania przez niego wykonywane również były ważne dla pozwanej spółki, jednak, co potwierdza materiał dowodowy obowiązki powoda z powodzeniem

może wykonywać inna osoba, pracując w domu, na umowę o dzieło, zaś o zatrudnienie dobrego i fachowego elektronika trzeba zabiegać, proponując już na początku odpowiedniej wysokości wynagrodzenie. Zatem nie można uznać, iż praca powoda i M. K. (1) posiadała jednakową wartość dla pozwanej spółki.

W ocenie Sądu Rejonowego w stosunku do powoda do żadnej dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia nie doszło. Podkreślenia wymaga, iż powód poczuł się dyskryminowany zaledwie parę lat przed przejściem na emeryturę. Wcześniej nie zgłaszał uwag, iż w jego ocenie zarabia stanowczo za mało. Dodatkowo Sąd I instancji wskazał, iż niesłusznie powód uważa, iż uzyskanie tytułu doktorskiego winno skutkować automatycznym podwyższeniem jego wynagrodzenia. To przecież od możliwości finansowych pracodawcy zależy wysokość wynagrodzenia oraz wszelkich premii uznaniowych. Pracodawca nie wymagał również od powoda uzyskania stopnia naukowego. Jednocześnie, co wynika z przeprowadzonych dowodów, powód rzeczywiście nie wszystkie swoje obowiązki wykonywał z należytą starannością i sumiennością, zdarzały się przecież braki w dokumentacji, czy opóźnienia w realizacji pewnych zadań. Zatem i wysokość premii uznaniowych odzwierciedlała podejście powoda do powierzonych mu obowiązków. Podkreślić należy, iż powód stale, w miarę wydłużania się jego stażu pracowniczego u pozwanej, otrzymywał wyższe wynagrodzenie. Premie uznaniowe również otrzymywał i nie były to kwoty małe. Oczywiście nie można odmówić powodowi prawa do subiektywnych odczuć, iż jego wynagrodzenie nie było adekwatne do jego umiejętności, doświadczenia, wykształcenia i wiedzy, nie może to jednak stanowić uzasadnienia dla uznania, iż powoda rzeczywiście dyskryminowano w zakresie wysokości wynagrodzenia.

Jednocześnie Sąd Rejonowy podkreślił, iż skoro powód odczuwał, iż zarabia zbyt mało, a jednocześnie miał przeświadczenie o swojej wyjątkowości, umiejętnościach, wiedzy i doświadczeniu, mógł przecież zmienić pracę, tym bardziej, iż jak sam przyznał, mógł zatrudnić się w firmie (...). Zatem powód mógł poprawić swoją sytuację materialną w sytuacji braku możliwości zwiększenia jego uposażenia w pozwanej spółce. Tylko jego cechy osobowościowe, co sam przyznał, stanowiły barierę w dążeniu do tej zmiany.

Z analizy całokształtu materiału dowodowego ostatecznie i jednoznacznie zdaniem Sądu I instancji wynika, iż nie można uznać, aby powód był w jakikolwiek sposób dyskryminowany w zakresie wysokości wynagrodzenia. Niesłusznie powód przyjmował, iż formą dyskryminacji jest fakt, że osoba zatrudniona później otrzymywała wyższe od niego wynagrodzenie. Podkreślić należy, iż to zakres obowiązków i ich tożsamość bądź nie z innymi pracownikami wpływa na wymiar wynagrodzenia. W ocenie Sądu Rejonowego powód otrzymywał wynagrodzenie adekwatne do zajmowanego stanowiska i powierzanych mu zadań, a fakt, iż pracownik innowacyjny i niezwykle pożądanym dla pozwanej zarabiał więcej nie stanowi argumentu uzasadniającego jakąkolwiek dyskryminację powoda ze strony pozwanej.

Zdaniem Sądu Rejonowego skoro do żadnych przejawów dyskryminacji powoda nie doszło, powództwo niniejsze podlegało oddaleniu.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu i obciążył powoda, jako stronę przegrywającą, kosztami postępowania, na które złożyły się koszty zastępstwa procesowego, strony pozwanej reprezentowanej przez fachowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego ustalone na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od wyroku wniósł powód zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a. art.6 k.p.c., 207§6 k.p., art.. 217 § 2 k.p.c. i art.233 § 1 k.p.c. poprzez dopuszczenie na rozprawie w dniu 20 czerwca 2016r.dowodów zgłoszonych przez pozwaną reprezentowaną przez profesjonalnego pełnomocnika dopiero w piśmie procesowym z dnia 3 czerwca 2016r. mimo, że dowody te były znane pozwanej i dostępne już w chwili składania

odpowiedzi na pozew, a nadto ich przeprowadzenie doprowadziło do zwłoki w postępowaniu i dokonanie przez Sąd ustaleń faktycznych w oparciu o w.w. dowody;

b. art.233§1 k.p.c. poprzez:

- wybiórczą a nie wszechstronną oraz sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę zeznań świadków M. K., R. S., J.M. i M. K., prowadzącą do ustalenia, że praca elektronika jest unikatowa na rynku, że stanowisko zajmowane przez M. K. w pozwanej spółce było innowacyjne, że M. K. dużo rzeczy robił sam, że stworzył nowe rozwiązania, a jego praca miała większą wartość dla pozwanej aniżeli praca powoda, podczas gdy pełna i wnikliwa ocena tych zeznań prowadzi do wniosków przeciwnych,

- przyjęcie za udowodnione, że powód często wykonywał swoją pracę niestarannie i popełniał błędy w dokumentacji oraz, że wymagał nadzoru, mimo że okoliczności te nie dają się wyprowadzić ze zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności z akt osobowych powoda;

- sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę zeznań U. M., w tej ich części, w której twierdziła, że „z czysto ludzkich powodów nie zdecydowała się na zwolnienie powoda” mimo, że wymagał nadzoru, był niezdyscyplinowany i niestaranny;

- wybiórczą i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę umów o pracę M. K. z pozwaną spółką prowadzącą do ustaleń, że M. K. był pożądanym i ważnym pracownikiem dla pozwanej spółki, podczas gdy rodzaj i treść tychże umów prowadzi do wniosku przeciwnego;

- wybiórczą i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę ogłoszenia o naborze na stanowisko konstruktor – elektronik, umowy o dzieło z T.M. z oraz zeznań U. M. prowadzącą do ustalenia, że praca M. K. była szczególnie istotna dla pozwanej spółki, bo na jego miejsce nikt nie został dotychczas zatrudniony, zaś praca powoda takiej istotnej wartości nie przedstawiała, gdyż może być wykonywana przez osobę zatrudnioną na umowę o dzieło, podczas gdy pełna treść ogłoszenia, zwłaszcza data jego zamieszczenia (maj 2016r.) oraz pełna treść umowy o dzieło, zwłaszcza data jej zawarcia (1 lutego 2016r.) prowadzi do wniosku przeciwnego;

- przyjęcie za udowodnioną okoliczność, że powód mimo poczucia nierównego traktowania w wynagrodzeniu godził się na to, w szczególności nie zmieniał pracy mimo takiej możliwości, podczas gdy z treści zgodnych w tym zakresie zeznań M. K. i powoda oraz akt osobowych powoda wynika, iż powód wiedząc na temat nierównego traktowania w zatrudnieniu posiadał dopiero pod koniec 2014r., po czym występował do pracodawcy z żądaniem podwyżki, a we wrześniu 2015r, złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę;

- pobieżną a nie wszechstronną oraz sprzeczną z zasadami logiki ocenę list płac powoda, prowadzącą do ustalenia, że wynagrodzenie powoda wzrastało i było, zwłaszcza premie, znaczące, podczas gdy z dowodów tych taka okoliczność nie wynika;

2. naruszenie prawa materialnego, tj.

a. art.18^{3c} § 1 i § 3 k.p. poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że porównywane mogą być jedynie wynagrodzenia tych pracowników, którzy wykonują pracę jednakową, podczas gdy treść tego przepisu jednoznacznie wskazuje, że prawo do jednakowego wynagrodzenia pracownicy mają nie tylko z racji jednakowej pracy, ale też pracy o jednakowej wartości, zaś pracą o jednakowej wartości jest praca wymagająca od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku;

b. art.11² k.p.i art.18^{3a} k.p. poprzez przyjęcie, że kryterium dyskryminacyjnym nie może być fakt, że osoba zatrudniona później otrzymuje wyższe wynagrodzenie, niż osoba zatrudniona wcześniej, podczas gdy przyczynę tego rodzaju należy traktować jako przyczynę dyskryminacyjną, mimo że nie jest wprost wskazana w art.11³ i oraz art.18^{3a} k.p.,

ponieważ katalog przyczyn ma charakter otwarty, zaś kryterium to nie ma bezpośredniego przełożenia na jakość i ilość świadczonej pracy i w konsekwencji nie może decydować o wysokości wynagrodzenia;

c. art.18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w zw.z art. 6 k.c. poprzez uzależnienie naruszenia zasady równości nie od niewykazania przez pracodawcę, że miał obiektywne powody, aby różnicować wynagrodzenia pracowników, lecz od zachowania pracownika, w szczególności od tego czy pracownik podejmował działania mające na celu przeciwdziałać naruszeniu zasady równości (zgłaszanie uwag do pracodawcy, zmiana pracy), podczas gdy taka przesłanka z przytoczonego przepisu nie wynika;

d. art.18^{3d} k.p. poprzez jego niezastosowanie mimo, że doszło do naruszenia zasady równości w zakresie wynagrodzenia w stosunku do powoda.

Podnosząc powyższe, powód wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 48000 zł wraz z odsetkami oraz kosztów postępowania według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w T. G. do ponownego rozpoznania.

Wniósł również o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania przed sądem II instancji według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji z uwagi na jej bezzasadność, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych w postępowaniu odwoławczym.

Rozpoznając apelację Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie, nie zawiera bowiem jakichkolwiek argumentów, które mogłyby skutecznie podważyć ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy.

Zaskarżone orzeczenie jest trafne i zyskuje pełną aprobatę Sądu Okręgowego.

Wskazać należy, że w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art.328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia

(OSNP z 1998r., z.3, poz.104, OSNP z 1999r. z.24 , poz.776, OSNP z 2000r. z.4, poz.143).

Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego i oceny prawnej, a rozstrzygnięcie swoje również prawidłowo i wyczerpująco uzasadnił. Nie zasługiwały na uwzględnienie liczne, odnoszące się do uzasadnienia zaskarżonego wyroku, zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy zasady swobodnej oceny dowodów. Wkroczenie w sferę dowolnej oceny dowodów ma miejsce, gdy sąd orzekający ustala określone fakty, lecz nie wskazuje na jakich dowodach się oparł bądź też okoliczności te nie wynikają z tych dowodów zgodnie z zasadami logicznego rozumowania i wnioskowania. Taka sytuacja nie miała miejsca w rozpoznawanej sprawie, jako że Sąd Rejonowy podał jakie dowody stały się podstawą ustaleń faktycznych.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia

zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary dowodom kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok Sądu Najwyższego z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok Sądu Najwyższego z dn. 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Rejonowy uznając, iż nie przekracza ona granic swobodnej oceny dowodów wyrażonej

w art. 233 k.p.c. i ostatecznie przyjął ją za własną. Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutów zawartych w apelacji powoda.

Istota sporu w sprawie niniejszej sprowadzała się do ustalenia czy doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania, w tym do naruszenia zasady niedyskryminacji.

Zasada równości pracowników w stosunkach pracy oznacza, że ich różnicowanie nie może być dokonywane na podstawie kryteriów zabronionych przez ustawodawcę. Niektóre z tych kryteriów (płeć) zostały wymienione w art. 11²k.p. Zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Równe traktowanie nie oznacza bowiem jednakowego traktowania. Przepis art. 11² k.p. zakłada wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co opiera się wprost na założeniu, że dyferencjacja praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciężącymi na danych osobach, sposobem ich wypełniania, czy też ich kwalifikacjami (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5.10.2007r. w sprawie II PK 14/07).

Kwestią sporną jest ustalenie relacji między zasadą równości praw a zasadą niedyskryminacji. Bardzo często w literaturze przedmiotu nie dostrzega się różnicy między nimi i traktuje się je łącznie, uznając iż równe traktowanie pracowników jest wyrazem ich niedyskryminacji i na odwrót- naruszenie zasady równości jest przejawem dyskryminacji. Równocześnie jednak wskazuje się, że wymienionych zasad nie należy utożsamiać, przy czym uznaje się ich nierozłączność. Mogą występować bowiem sytuacje, w których zostanie naruszona zasada równości i niedyskryminacji, gdy występuje gorsze traktowanie określonych pracowników ze względu na właściwości uznane za dyskryminujące. Mogą też wystąpić takie przypadki, gdy nierówne traktowanie pracowników ma charakter niedyskryminujący – wtedy następuje jedynie naruszenie zasady równości (tak K. R. „Kodeks pracy.Komentarz” Warszawa 2012).

Przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. W uzasadnieniu wyroku z 18.08.2009 r., w sprawie I PK 28/09 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że: „ dyskryminacja (art. 11³ k.p.), w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11² k.p.), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określaną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa lub kryterium) dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową. Normatywne wyróżnienie dyskryminacji, jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym i szkodliwym społecznie przejawom nierównego traktowania. Uzasadnia to wdrożenie takich szczególnych rozwiązań prawnych służących zwalczaniu tego rodzaju nierówności, jak konstrukcja dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej (art. 18^{3a} § 4 k.p.), zachęcania do nierównego traktowania z wyżej wymienionych powodów (art. 18^{3a} § 5 pkt 1 w związku z art. 18^{3a} § 2 k.p.), molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 i § 6 k.p.), szczególnego rozkładu ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację (art. 18^{3b} § 1 k.p.) i inne. Wynika stąd jednocześnie, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.” Tutejszy Sąd w pełni podzielił stanowisko Sądu Najwyższego. Skoro zatem powód zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, to powinien był wskazać przyczynę, ze względu na którą

był dyskryminowany. Taką przyczyną dyskryminacyjną nie jest wskazywana przez powoda okoliczność, że osoba zatrudniona później otrzymuje wyższe wynagrodzenie niż osoba zatrudniona wcześniej.

Słusznie Sąd Rejonowy stwierdził, że nie doszło do naruszenia zasady równości i niedyskryminacji. Słusznie Sąd Rejonowy przyjął, co potwierdza również sam powód w apelacji, że praca powoda i praca M. K. (1) nie były pracami jednakowymi. Zdaniem Sądu Okręgowego prace obu tych osób nie były też pracami o jednakowej wartości, jak twierdzi powód. Owszem kwestie wykształcenia, doświadczenia zawodowego, odpowiedzialności obu mogłyby być porównywane, ale z materiału dowodowego zebranego w sprawie jasno wynika, że świadek M. K. (1) był bardziej od powoda dyspozycyjny, zdyscyplinowany, kreatywny. Pracował na własnym komputerze, za pomocą swoich narzędzi, miał dodatkowe uprawnienia – elektryka – przygotowywał palniki do spawania, montował skrzynki rozdzielcze. Tymczasem powód, co wynika nie tylko z zeznań świadków, ale również z dokumentów zebranych w jego aktach osobowych miał problemy z dyscypliną. Zdarzało się, że spóźniał się do pracy, nie wykorzystywał programu 3D C., który był zakupiony przez pozwanego za znaczną kwotę i to z inicjatywy samego powoda. Zdarzało się, że publicznie podważał autorytet przełożonego - D. U. M. (1). Musiał też być ponaglany do wykonania ciężących na nim obowiązków itd. (vide pisma kierowane do powoda w aktach osobowych np.pismo z dnia 31.08.2009r., 26.05.2010r., 6.04.2011r.itd.). Tego typu zastrzeżeń nikt nie zgłaszał wobec świadka M. K. (1).

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że praca obu wskazanych do porównania pracowników miała różną wartość dla pracodawcy. Ze schematu organizacyjnego pozwanej wynika też, że konstruktor elektronik jest bezpośrednio podporządkowany dyrektorowi zakładu, podczas gdy główny specjalista ds. rozwoju podlega zastępcy dyrektora (k.70 akt). Również w toku procesu wykazany został fakt, że pozwany zmuszony był kierując się wymogami rynku pracy przystać na propozycję wynagrodzenia świadka M. K. (1). Zarobki obydwu pracowników mieściły się w ramach widełkowo określonych stawek wynagrodzenia dla zaszeregowania zajmowanych przez obu tych pracowników stanowisk. W przypadku „widełkowego” ukształtowania wynagrodzeń pracodawca ma możliwość elastycznego ustalania warunków płacowych dla każdego pracownika z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej przez niego pracy, by w ten sposób wyróżniać pracowników np.osiągających lepsze wyniki w pracy czy bardziej dyspozycyjnych.

Reasumując, słusznie Sąd Rejonowy przyjął, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania , a tym bardziej do naruszenia zasady niedyskryminacji.

Należy też wskazać, że nie doszło do naruszenia przez Sąd Rejonowy art.207 czy 217 k.p.c., w świetle faktu, że to powód zgłosił dodatkowe wnioski dowodowe dopiero w piśmie z dnia 23 maja 2016r.i to takie wnioski, które mogły być zgłoszone w samym pozwie (m.in.wniosek o dowód z zeznań kluczowego świadka M. K. (1)). To spowodowało konieczność wyznaczenia kolejnego terminu rozprawy. Skoro tak, to także pozwana musiała mieć możliwość ustosunkowania się do pisma powoda i zgłoszonych przez niego wniosków dowodowych oraz zgłoszenia własnych wniosków dowodowych. Nie dochodzi bowiem do naruszenia art. 207 § 6 k.p.c., jeżeli sąd, korzystając ze swoich uprawnień, dopuścił do bieżącego gromadzenia materiału dowodowego w toku całego postępowania sądowego i miało to zastosowanie do obu stron postępowania. Nie należy tracić z pola widzenia, iż celem postępowania dowodowego jest zawsze wyjaśnienie istotnych okoliczności sprawy (art. 227 k.p.c.). Nadto pamiętać należy, iż adresatem reguł prekluzji dowodowej są strony, nie jest nim zaś sąd rozpoznający sprawę. Analiza akt postępowania pozwala przyjąć, iż Sąd Rejonowy, korzystając ze swoich uprawnień, dopuścił do bieżącego gromadzenia materiału dowodowego w toku całego postępowania dowodowego, jednakże miało to zastosowanie do obu stron postępowania. W żadnej mierze nie można uznać, iż Sąd I instancji faworyzował jedną ze stron postępowania, kierując na nią swoje dyskrecyjne uprawnienia. Rezygnacja z prekluzji dowodowej na ich rzecz nie naruszała ani zasad równego traktowania stron, ani bezstronności Sądu.

W konsekwencji powyższego, apelacja powoda jako pozbawiona uzasadnionych podstaw podlegała oddaleniu z mocy art.385 k.p.c.

O kosztach orzeczono po myśli art. 98§1 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw.z § 2 pkt 5 i § 9 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r. poz.1804.) w brzmieniu obowiązującym do 26 października 2016r.

(-) SSO Patrycja Bogacińska – Piątek (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSR del.Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia (spr.)