

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Teresa Kalinka SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)
Protokolant:	Małgorzata Skirło

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. R. (1) (R.)

przeciwko (...) S.A (...) Zakładowi Spółki w T.

o odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 22 marca 2017 r. **sygn. akt** IV P 369/16

I. zmienia zaskarżony wyrok:

1. w punkcie 1 tiret 1 w ten sposób, że oddala powództwo o odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu;
2. w punkcie 3 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty;

II. oddala apelację w pozostałym zakresie;

III. odstępuje od obciążenia powoda kosztami procesu za obie instancje.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powód, M. R. (2), w pozwie skierowanym przeciwko (...) S.A. (...) Zakładowi Spółki w T. domagał się zasądzenia od pozwanej :

- kwoty 9.000 zł tytułem odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu za okres trzech lat wstecz do nadal,
- kwoty 203,31 zł brutto z tytułu wyrównania wynagrodzenia za urlop z rok 2015 wraz z ustawowymi odsetkami,
- dodatku w kwocie 71,94 zł za wypracowane nadgodziny w miesiącu czerwcu 2016 roku w dniu świątecznym z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy wraz z odsetkami ustawowymi za zwłokę od dnia wniesienia pozwu oraz zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż od 1991 roku jest zatrudniony na stanowisku starszego maszynisty pojazdów trakcyjnych i zawsze jego wynagrodzenie było najniższe w grupie pracowników. Twierdził, iż interweniował w sprawie wyrównania stawki podstawowej u pracodawcy, jednak bezskutecznie. Powód podał także, że dochodzone pozwem odszkodowanie stanowi różnicę między zarobkami innych pracowników wykonujących jednakową pracę, a jego zarobkami., posiada najwyższe kwalifikacje zawodowe na swoim stanowisku oraz bogatą praktykę i doświadczenie, a mimo to ma niższe o 100 zł wynagrodzenie zasadnicze w stosunku do części pracowników mających wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 2160 zł , co łącznie z dodatkami daje kwotę 250 zł miesięcznie razy 3 lata daje to kwotę 9000 zł brutto.

W odpowiedzi na pozew pozwana domagała się oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, iż roszczenia powoda są pozbawione podstawy faktycznej. Pozwana podała, iż wynagrodzenie wypłacane powodowi jest zgodne z postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Zatrudnionych przez Zakłady (...) S.A. i nie odbiega od wynagrodzenia sekcji (...) G.. W uzasadnieniu pozwana podała, iż od 2012 roku powód otrzymał kilka podwyżek i w chwili obecnej jego wynagrodzenie zasadnicze wynosi 2.060 zł. Pozwana zaprzeczyła, aby w stosunku do powoda naruszone były zasady równego traktowania. Podniosła, iż powód nie wykazał przyczyny, określonej w Kodeksie pracy, jako przyczyny dyskryminacji, która miałaby wpłynąć na rzekome naruszenie przez pozwaną zasad równego traktowania w zatrudnieniu w stosunku do powoda.

W toku postępowania pełnomocnik pozwanej uznał roszczenie powoda w zakresie kwoty 71,94 zł tytułem pracy w godzinach nadliczbowych. Przyznał także, iż powód w 2015 roku faktycznie otrzymał wynagrodzenie za urlop mniejsze o kwotę 203,31 zł, jednak wynikało to z faktu, że w latach poprzednich 2013-2014 dostał zawyżone wynagrodzenie za urlop i kwota ta została mu potrącona przy wypłacie wynagrodzenia za urlop za 2015r.

Na rozprawie w dniu 11 października 2016 roku powód sprecyzował, iż odszkodowania w kwocie 9000 zł domaga się za okres od maja 2013 roku do nadal.

Pełnomocnik pozwanej podniósł zarzut przedawnienia roszczenia za miesiąc maj, czerwiec i lipiec 2013 roku jak i podał, że nie kwestionuje tego iż różnica pomiędzy zarobkami pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku co powód z grupą zaszeregowania 2160 zł brutto a zarobkami powoda z grupą zaszeregowania 2060 zł brutto stanowi co miesiąc kwotę 250 zł brutto jak podał powód.

Wyrokiem z dnia 22 marca 2017r. sygn. (...) – Sąd Rejonowy T. G.uwzględnił powództwo w całości i obciążył stronę pozwaną kosztami sądowymi.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Ustalono, iż powód zatrudniony jest u pozwanej na stanowisku starszego maszynisty. Wynagrodzenie zasadnicze powoda, po podwyżkach wprowadzonych u pozwanej, wynosi 2.060 zł.

W zakładzie zatrudnieni są na tych samych stanowiskach co powód pracownicy z wyższą grupą zaszerogowania w kwocie 2160 zł brutto i większą, jest też grupa pracowników ze stawką zasadniczego wynagrodzenia niższą.

Kwestią bezsporną była uznano kwotę 71,94 zł, której domagał się powód tytułem pracy w godzinach nadliczbowych, w tym zakresie zakład uznał roszczenie powoda.

Bezsporna była również wyliczona kwota mniejszego wynagrodzenia wypłaconego powodowi tytułem wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy za 2015r. ale jak wskazał pozwany wynikało to z faktu, że w latach poprzednich 2013-2014 powód dostał zawyżone wynagrodzenie za urlop i kwota ta dochodzona pozwem została mu potrącona przy wypłacie wynagrodzenia za urlop za 2015r.

Sporna, w ocenie Sądu Rejonowego, pozostawała kwestia zasadnicza ewentualnego nierównego traktowania powoda w stosunku do innych pracowników i wypłaty w związku z tym odszkodowania oraz kwestia wypłaty kwoty 203,31 zł tytułem wyrównania za urlop za 2015 roku.

Jak ustalono, strony łączy stosunek pracy. Powód jest zatrudniony u pozwanej na stanowisku starszego maszynisty pojazdu trakcyjnego w Sekcji Eksploatacji Lokomotyw. Obecnie prowadzi tylko towarowe pociągi. W Sekcji obecnie pracuje na takim stanowisku jak powód 90 osób. Od dnia 1 lipca 2015 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosi 2.060 zł, zgodnie z „Tabelą miesięcznych stawek wynagradzania zasadniczego dla pracowników” stanowiącą Załącznik nr 1 Decyzji nr (...) Prezesa Zarządu (...) S.A. z dnia 7 sierpnia 2015 roku. Powód ma XI grupę, i szczebel XVI zaszerogowania u pozwanej. Powód podjął pracę na kolei w 1986 roku, początkowo jako stażysta, potem pomocniki maszynisty, później maszynista od 1991 roku, i od 1996 roku jako starszy maszynista. Powód ma 51 lat, wykształcenie średnie techniczne kolejowe. Łącznie jego staż pracy na (...) wynosi 30 lat.

Cała wypłata powoda składa się z około 18 dodatków: m.in. dodatek za niedziele i święta, wysługę lat, ekwiwalent za węgiel, premia procentowa, dodatek kilometrowy, dodatek nocny, nadgodziny ewentualne, dodatek za pojedynczą obsługę pojazdów trakcyjnych, dodatek szkodliwy, godzinowy, itp. Dodatki są wyliczane procentowo od podstawy wynagrodzenia. Kwota 100 zł różnicy w podstawie daje kwotę około 250 zł brutto z pochodnymi.

W spółce (...) funkcjonuje 7 zakładów, a w skład struktury organizacyjnej zakładu wchodzi sekcje. Spółka pozwanej to (...) Zakład Spółki, ma około 9 sekcji. Są to różnego rodzaju sekcje. Są 4 sekcje zatrudniające maszynistów. Powód zatrudniony jest w jednej z 4 sekcji.

Maszynistów w Sekcji powoda jest około 5. Reszta to są starsi maszyniści. Są widełki w wynagrodzeniu w poszczególnych grupach na stanowisku starszego maszynisty. Różnica w wynagrodzeniu wynosi około 150 zł. Są pracownicy, którzy niedawno przyszedli do przedsiębiorstwa pozwanej i oni mają wyższe wynagrodzenie zasadnicze, niż powód. O tym decyduje dział pracowniczy w zakładzie pozwanej. Bezpośredni zwierzchnik dzieli środki na sekcje, ale wcześniej pracodawca ustala limit przyznanych środków dla sekcji, na podstawie przyznanych zasad. Zasady są robione dla całej załogi, nie dla każdej sekcji odrębnie. Dyrektor zwracał się do naczelników poszczególnych sekcji, żeby w tych poszczególnych sekcjach przy podziale środków, brali udział pracownicy wytypowani.

W sekcji powoda pracują maszyniści, którzy powrócili do pracy u pozwanej z innych zakładów i oni mają wyższe wynagrodzenie niż powód, na przykład w wysokości 2.110 zł lub 2.160 zł. Jest również szereg osób, które mają dużo wyższe stawki zasadnicze niż powód.

I tak przykładowo pan K. J., który jest starszym maszynistą ma o 350 zł brutto wyższą podstawę od powoda, ma podstawy brutto 2.410 zł, wykształcenie średnie techniczne kolejowe, ma 59 lat i 41 letni staż pracy na kolei.

Kolejny pracownik A. S., który ma 2.260 zł brutto, staż 43 i 58 lat, wykształcenie to samo co powód - średnie techniczne kolejowe. S. P. też otrzymuje 2.260 zł brutto, 34 lata stażu i 49 lat, wykształcenie posiada średnie techniczne. Z. K. otrzymuje 2.210 zł brutto, staż w zakładzie to 35 lat, wiek 52 lata, wykształcenie ma średnie, uzyskał je w trakcie zatrudnienia. M. D. otrzymuje 2.210 zł brutto, staż pracy to 35 lat, wiek 53, wykształcenie średnie robione w późniejszym terminie. H. Z. otrzymuje 2.160 zł brutto wynagrodzenia zasadniczego, wiek 56 i 36 lat staż pracy na (...), wykształcenie posiada średnie techniczne. K. K. (1) ma 40 lat, 19 lat stażu na (...), jego wynagrodzenie to 2.160 zł, miał wykształcenie średnie, studia zrobił dopiero podczas pracy u pozwanej, obecnie posiada wykształcenie wyższe magisterskie uzyskane na kierunku finanse, które to wykształcenie nie jest potrzebne na stanowisko maszynisty. W (...) Zakładzie Spółki ma zaledwie 4 lata stażu. G. E. posiada wykształcenie zasadnicze i otrzymuje 2.160 zł brutto miesięcznie, staż w zakładzie pozwanej to 3 lata ogólny na (...) 36 lat. Również K. D. otrzymuje 2.160 zł wynagrodzenia zasadniczego brutto miesięcznie. Ma 44 lata i 23 letni staż pracy na kolei i u pozwanej. Posiada wykształcenie wyższe licencjackie z tytułem inżyniera.

Wskazane powyżej osoby są zatrudnione na stanowisku starszego maszynisty pojazdów trakcyjnych.

Część maszynistów w sekcji powoda ma uprawnienia na dwie trakcje, tj. lokomotywy spalinowe i elektryczne.

Najwyższe wynagrodzenie zasadnicze w Sekcji powoda mają maszynista K. i Z.. Pan Z. był przez jakiś czas maszynistą instruktorem, w związku z tym miał wyższe wynagrodzenie. Pan K. ukończył przyszedł z innej firmy i co prawda ukończył studia, ale z zakresu finansów, co w ogóle nie jest wymagane na tym stanowisku. Przy tym ma znacznie krótszy staż pracy niż powód bo zaledwie 4 lata pracy u pozwanego, a ogólny staż pracy 19 lat.

Część pracowników z wynagrodzeniem zasadniczym 2.110 zł ma wyższe kwalifikacje, niż powód. Panowie G., H., K. J., Kubanek, Ł., M., N., N., N., R., R., S., S., W. - mają uprawnienia na dwie trakcje.

Powód nie ma uprawnień na dwie trakcje, ma tylko na jedną, elektryczną. Zdarzają się maszyniści, którzy mają uprawnienia na dwie trakcje, a ich stawka to również 2.060 zł. Sytuacja taka wynika, przede wszystkim z zaszczości. Przedsiębiorstwo pozwanej składa się z kilku połączonych firm. Np. w tej samej lokomotywowni w G. maszyniści mieli różne uposażenie, mimo, że wykonywali tą samą pracę. Różne szczeble dla grupy starszych maszynistów wynikają z tego, że w spółce od lat prowadzone są zmiany restrukturyzacyjne i one prowadziły do łączenia zakładów. Z 49 zakładów w spółce jest obecnie 7. Doszło do połączeń tych zakładów. Pierwsze połączenia były w 1997 roku. kiedyś maszyniści byli w odrębnych zakładach, są to zaszczości historyczne. Maszyniści przyszli do pozwanej spółki z tych zakładów z różnymi wynagrodzeniami. Biorąc pod uwagę środki, jakie dostaje pracodawca, oraz zasady, które musi tworzyć przy udziale strony społecznej, czyli związków zawodowych, są one określane na zasadzie minimalnej kwoty obligatoryjnej dla jednego zatrudnionego pracownika. Od 2012 roku nie było takiej sytuacji, żeby niwelować tzw. „kominy” między pracownikami. Zagwarantowano każdemu pracownikowi minimalną kwotę podwyżki i dysproporcje w wynagrodzeniu nie zostały zlikwidowane, a wręcz się pogłębiły.

Powód szkoli stażystów. Jedynym ograniczeniem, żeby maszynista mógł szkolić nowych pracowników, jest wymóg przynajmniej 5 lat pracy na stanowisku maszynisty. Dlatego powód szkolił maszynistów, Instrukcja CT-1, wręcz nakłada obowiązek szkolenia pracowników. U pozwanej nie organizuje się już kursów, był jeden jedyny kurs na szkolenie na lokomotywy S., lub V., przeszkolonych jest na to 11 pracowników. Powód nie przeszedł szkolenia.

Powód chodzi do pracy zgodnie z harmonogramem, ma dobrą opinię w pracy, jedynie nie podejmuje się zastępowania innych pracowników w sytuacjach awaryjnych i nagłych.

W zakładzie pozwanej jest zatrudnionych 600 starszych maszynistów, z czego grupę XI w szczeblu XVI ma największa liczba starszych maszynistów. Zaszeregowanych w tym szczeblu jest 164 maszynistów z pośród 600. W grupie są widełki i tymi widełkami są szczeble. Na szczebel XVI przypada kwota 2.060 zł wynagrodzenia zasadniczego. Jest jeszcze druga grupa 158 starszych maszynistów, którzy są w szczeblu XVII i mają kwotę 2.110 zł. i jest trzecia grupa 157 starszych maszynistów i mają w szczeblu XV wynagrodzenie w wysokości 2.010 zł.

W zakładzie u pozwanej są wyższe stawki dla starszych maszynistów, niż otrzymuje powód. Najwyższe wynagrodzenie zasadnicze na takim samym stanowisku, ma jeden maszynista w całym zakładzie (...), i otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.510 zł.

W 2014 roku u pozwanej były podwyżki wynagrodzeń, przyznano po 100 zł dla każdego pracownika sekcji. Jeden pracownik dostał 50 zł, bo nie miał umowy na czas nieokreślony. Związki Zawodowe nie zgadzają się na robienie regulacji, te podwyżki były na podstawie porozumień pracodawcy ze związkami zawodowymi. Taka podwyżka jednakowa dla każdego pracownika nie zniwelowała różnic w zarobkach na tych samych stanowiskach pracy.

Pracodawca wypłacał wynagrodzenie urlopowe na podstawie art. 172 k.p., gdzie zmienne składniki mogą być obliczane z okresu trzech miesięcy poprzedzającego wzięcie urlopu. I tak było to liczone u powoda. Na wniosek pracownika dokonano przeliczenia ponownego uwzględniając odniesienie się do przepisów szczegółowych. Uwzględniono miesiące, za które faktycznie wynagrodzenie zostało wypłacone. Na tej podstawie pozwana ustaliła, że były różnice, przy czym w 2013 i 2014 roku były na niekorzyść pracodawcy, z roku 2013, było do potrącenia 151,96 zł. Według nowych zasad powód w 2013 roku miał dostać wynagrodzenie za urlop 4.004,96 zł brutto, a wypłacono 4.156,92 zł brutto. Wypłacono mu zatem o 151.96 zł za dużo. W 2014 roku powinien dostać 4.619,18 zł brutto a dostał 4.722,88 zł brutto. Wypłacono wyższe wynagrodzenie urlopowe o kwotę 103,70 zł brutto. A w 2015 roku według nowych zasad pracownik powinien dostać 4.804,35 zł brutto, a dostał 4.601,04 zł brutto. Czyli dostał mniej o 203, 31 zł brutto. Pracodawca wyliczył różnicę za te trzy lata na kwotę 52,35 zł, którą musiałby jeszcze potrącić pracownikowi, ale nie robił tego wobec żadnego pracownika. Powoda zapytano, czy zgadza się na potrącenie, powód się nie zgodził. Nikt nie pytał powoda, czy zwróciłby nadpłacone wynagrodzenie za rok 2013 i 2014. Ostatecznie powód otrzymał o kwotę 203,31 zł mniej wynagrodzenia za urlop za rok 2015, ale to wynikało, z tego, że wcześniej dostał zawyżone wynagrodzenie za urlop.

Jeżeli pracownicy na danym stanowisku mają wyższe kwalifikacje to naczelnik mając środki różnicuje to wynagrodzenie.

R. Jordan bezpośredni przełożony powoda nie ma do powoda żadnych zastrzeżeń, w jego ocenie powód jest pracowity sumienny, swoje obowiązki wykonuje zgodnie z przepisami. Nie przypominał sobie, żeby powód otrzymał kary upomnienia, kary dyscyplinujące. Uważał, że powód jest normalnym pracownikiem, tak jak pozostali pracownicy w jego sekcji. Nie wyróżnia się ani negatywnie, ani szczególnie pozytywnie.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo w przeważającej mierze za .

Wskazał, iż podstawę roszczenia powoda w zakresie odszkodowania w kwocie 9.000 zł stanowi treść art. 18 [3c] § 1 k.p., w myśl którego pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (§ 2). Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3).

Zgodnie z treścią art. 18 [3d] k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. W przypadku zaś naruszenia zasady równego traktowania w zakresie wysokości wynagrodzenia pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem jakie powinien otrzymać a otrzymanym.

W toku postępowania pozwana domagała się raz oddalenia powództwa o odszkodowanie twierdząc, iż w stosunku do powoda ani pośrednio ani bezpośrednio nie zostały naruszone zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a jednocześnie podnosiła zarzut przedawnienia roszczenia za okres od maja 2013 roku do dnia 29 lipca 2013 roku.

Odnosząc powyższe do stanu faktycznego niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy wskazał, iż powód bezsprzecznie wykonywał pracę jednakową, niczym nie różniącą się od pracy wykonywanej przez innych zatrudnionych u pozwanej starszych maszynistów, posiadał do tego właściwe kwalifikacje do zajmowanego stanowiska. Dodatkowo z analizy materiału dowodowego wynika, iż osoby zatrudnione na stanowisku starszego maszynisty pojazdów trakcyjnych miały wykształcenie podobne lub identyczne do wykształcenia powoda, miały również, w większości porównywalny do powoda staż pracy na kolei. Zdarzały się również osoby z wykształceniem zasadniczym. Zdaniem Sądu Rejonowego, gdyby to kwalifikacje i wykształcenie oraz staż pracy miały znaczenie przy wykonywaniu powierzonych pracownikom zadań, to właśnie pracodawca powinien wykazać, że taka konieczność zaistniała w jego zakładzie, co jednak nie miało miejsca, gdyż pozwana prócz gołosłownych twierdzeń w żaden sposób nie wykazała, że uprawnienia poszczególnych pracowników wpływały na wysokość ich wynagrodzenia. Nadto, w razie różnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę to pracodawca winien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Tymczasem analiza materiału dowodowego, zwłaszcza zaś wykazów obrazujących wynagrodzenia pracowników pozwanej wykonujących jednakową pracę oraz zeznań powoda wynika, iż w rzeczywistości brak jest uzasadnienia dla sytuacji różnicowania płac.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w toku postępowania strona pozwana próbowała taki stan rzeczy tłumaczyć zaszłościami związanymi z podziałem i łączeniem spółek, części składowych przedsiębiorstwa pozwanej i związanymi z tym różnicami płac poszczególnych pracowników, niejako włączonych do przedsiębiorstwa pozwanej. Niemniej jednak w okresie włączania kolejnych spółek do przedsiębiorstwa pozwanej pracownicy u niej zatrudnieni zostali objęci kilkoma podwyżkami, które mogły wyrównać ich wynagrodzenia zasadnicze, co jednak nie nastąpiło, gdyż pozwana wszystkim zatrudnionym u niej pracownikom, bez względu na wysokość wynagrodzenia przyznała jednakowej wysokości podwyżki. Takie działanie w rzeczywistości pogłębiło różnice i dysproporcje w wynagrodzeniach.

Podkreślił, iż powód domagał się zrównania swojej pensji zasadniczej do kwoty 2.160 zł brutto, porównując się z tą grupą szeregowa, choć jak wykazało postępowanie dowodowe jest u pozwanego również grupa pracowników, którzy mają jeszcze wyższe uposażenie zasadnicze na poziomie 2260 zł czy 2260 zł a są nawet pojedyncze przypadki wyższego wynagrodzenia. Podwyżka do kwoty 2160 zł w rzeczywistości daje mu miesięcznie kwotę 250 zł brutto wyższą, gdyż jak ustalono w sprawie jego wynagrodzenia zasadnicze ma wpływ na szereg dodatków do wynagrodzenia.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Rejonowy przychylił się do zarzutu pozwanej w przedmiocie przedawnienia części dochodzonego przez powoda roszczenia, niemniej jednak powód sprecyzował, iż domaga się odszkodowania od maja 2013 roku do nadal, zatem trzyletni okres przedawnienia roszczenia, wynikający z art. 291 k.p. uwzględniając datę wniesienia pozwu rzeczywiście powoduje, iż roszczenie powoda za okres od maja do lipca 2013 roku uległo przedawnieniu, ale ponieważ powód chciał do nadal a kwoty dochodzonego roszczenia nie zwiększył to Sąd Rejonowy uwzględnił zatem kolejne miesiące, w których jest pokrzywdzony zaniżonym wynagrodzeniem. Przy wyrokowaniu Sąd Rejonowy nie mógł jednak wyjść ponad żądanie pozwu.

Biorąc zatem powyższe pod uwagę, w sytuacji kiedy pozwana nie kwestionowała wysokości żądania powoda a jedynie kwestionowała samą zasadę, w oparciu o którą powód wniósł pozew oraz ustalenia przez Sąd I instancji, że dysproporcje w wynagrodzeniach istniały u pozwanej i nie były niczym obiektywnym uzasadnione Sąd I instancji zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 9.000 zł brutto tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu za okres nieprzedawniony od sierpnia 2013r. do dnia wyroku.

Zasądzona kwota 71,94 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za miesiąc czerwiec 2016r. była bezsporna, a strona pozwana przyznała, iż powód słusznie domagał się jej zasądzenia.

Kwestię sporną stanowiło domaganie się zasądzenia kwoty 203,31 zł, tytułem wyrównania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy za 2015 roku, choć sama kwota nie była sporna.

Odnosząc się do powyższej spornej kwestii Sąd Rejonowy podkreślił, iż słusznie powód domagał się zasądzenia tejże kwoty. Pozwany przyznał, że za urlop wypoczynkowy za rok 2015 wypłacił powodowi wynagrodzenie niższe o kwotę 203,31 zł.

O odsetkach orzeczono w oparciu o art. 481 k.c.

O kosztach postępowania, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, nakazując pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 464 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był ustawowo zwolniony.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od wyroku wniosła strona pozwana. Zaskarżyła wyrok w części tj. co do punktów 1,2, 3 i 4 .

Zarzuciła wyrokowi:

1. Naruszenie prawa procesowego, a to :

- dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego polegającej na uznaniu, że powód bezspornie wykonywał pracę jednakową, niczym nie różniącą się od pracy wykonywanej przez innych zatrudnionych u pozwanego starszych maszynistów, posiadał do tego kwalifikacje oraz że dodatkowo z analizy materiału dowodowego wynika, iż osoby zatrudnione na stanowisku starszego maszynisty pojazdów trakcyjnych miały wykształcenie podobne lub identyczne do wykształcenia powoda, porównywalny staż pracy na kolei, podczas gdy z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy dołączonych do pisma pozwanej z dnia 2 stycznia 2017r. oraz do pisma z dnia 2 listopada 2016r. wynika, iż praca wykonywana przez powoda nie była pracą jednakową ani pracą jednakowej wartości;

- pominięcie przez Sąd I instancji kwestii dyspozycyjności powoda, potwierdzonej zeznaniami świadków;

- dokonanie swobodnej oceny materiału dowodowego polegającej na uznaniu, że dysproporcje w wynagradzaniu istniały u pozwanego i nie były niczym obiektywnym uzasadnione.

2. Naruszenie prawa materialnego, a to:

- art. 18(3b) par. 1 pkt 2 w zw. z art. 18 (3a) par. 1 kp poprzez ich nie zastosowanie i przyjęcie, że do przyznania odszkodowania powodowi za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, wystarczającym jest ustaleniem, iż powód wykonywał prace jednakową, niczym nie różniącą się od pracy wykonywanej [przez innych pracowników zatrudnionych na stanowiskach starszego maszynisty, podczas gdy okoliczności te nie są wystarczające, albowiem koniecznym jest wykazanie, iż zróżnicowanie spowodowane było niedozwoloną przyczyną,

- naruszenie art. 18(3c) par. 1 w zw. z art. 18(3b) par. 1 pkt 2 i art. 18(3a) par. 1 kp w zw. z art. 300 kp w zw. z art. 6kc, poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że w razie zróżnicowania wynagradzania pracowników wykonujących jednakową pracę to pracodawca powinien wykazać, że kierował się obiektywnymi przesłankami, gdy tymczasem ciężar dowodu tych okoliczności przechodzi na pracodawcę dopiero wtedy, gdy pracownik udowodni, że był wynagradzany gorzej niż inni, a zachowanie pracodawcy miało charakter bezprawny.

- naruszenie art. 18(3d) w zw. z art. 291 par. 1 kp poprzez błędne zastosowanie i zasądzenie odszkodowania za okres przedawniony.

Powołując się na powyższe , apelujący wniósł o :

- zmianę wyroku i oddalenie powództwa co do kwoty 9.000 zł, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu,
- zasądzenie od powoda kosztów [procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,
- nakazanie powodowi zwrotu kwoty 5.165,60 zł, w zakresie jakim Sąd Rejonowy nadal wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

Powód wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:

Apelacja pozwanej co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji w części dotyczącej rozstrzygnięcia o zasadności roszczenia powoda w zakresie odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu nie jest trafny, albowiem nie odpowiada prawu.

Inicjując rozważania prawne w sprawie wskazać należy, iż zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być **równo** traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast § 2 stanowi, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.; zaś zgodnie z § 3 dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy; zaś § 4 stanowi, że dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 punkt 2) k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Natomiast § 2 punkt 4) stanowi, iż zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na: stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

Po myśli art. 18^{3c} § 1 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości; zaś § 2 stanowi, iż wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna; a § 3 stanowi, iż pracami o jednakowej

wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Wymóg zagwarantowania równości praw i równego traktowania zawarty jest w Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 roku (art. 32, 33, 60, 65 ust. 1, 66, 68 ust. 3). Ograniczenia prawa do równego traktowania mogą być wprowadzone tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej albo wolności i praw innych osób (art. 31 ust. 3).

Równość nie może być utożsamiana z jednakowością, z identycznością.

Trybunał Konstytucyjny dokonał wykładni tego pojęcia wyjaśniając, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym (jednakowym) stopniu mają być traktowane równo (jednakowo), a więc według jednakowej (takiej samej) miary, bez różnicowań, zarówno dyskryminacyjnych, jak i faworyzujących. Różnicowanie w prawie jest dopuszczalne jednakże z uwzględnieniem uzasadnionego społecznie kryterium różnicowania prawa (orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z 09.03.1988 r. U. 7/87 (OTK 1988, s. 14), z 14.10.1989 r. K 6/89 (OTK 1989, poz. 7), z 03.09.1996 r. K 10/96 (OTK ZU nr 5, s. 2810), z 28.11.1995 r. K 17/95 (OTK 1995, cz. II, s. 183), z 29.09.1997 r. K 15/97 (OTK 1997, nr 3-4, poz. 37).

Wprowadzone do kodeksu pracy przepisy dotyczące dyskryminowania pracowników oraz równego traktowania w zakresie otrzymywanego wynagrodzenia powinny być interpretowane również przy pomocy normy prawnej zawartej w art. 78 § 1 k.p., zgodnie z którą wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Bowiem wynagrodzenie za pracę jest nie tylko świadczeniem odwzajemniającym pracę, ale także ekwiwalentnym względem pracy, będącym jej równowartością wyrażoną w pieniądzu. Powszechne i podstawowe kryteria jego ustalania stanowią rodzaj pracy i kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu oraz ilość i jakość świadczonej pracy.

W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, iż warunek jednakowego wynagrodzenia dotyczy tych przypadków, gdy pracownicy posiadają tę samą istotną cechę, tzn. wykonują tę samą pracę lub pracę tej samej wartości. A contrario wysokość wynagrodzenia pracowników, których praca nie posiada tej samej wartości, może być różnicowana. Równe traktowanie nie oznacza więc prawa do równego wynagrodzenia wszystkich pracowników lub pracowników na tych samych stanowiskach, lecz jego różnicowanie oparte na kryteriach wymienionych w art. 18^{3c} k.p. oraz innych przepisach k.p., związane z wykonywaną pracą.

Zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Użyty w powołanym przepisie zwrot „w szczególności” wskazuje, iż mogą być jeszcze inne kryteria oceny wartości pracy, np. stopień jej trudności; potwierdza to art. 18^{3b} § 2 punkt 4 k.p., który przewiduje, iż zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działań polegających na ustalaniu warunków zatrudnienia, w tym warunków wynagradzania, z uwzględnieniem kryterium stażu pracy. Powołany przepis nie wskazuje przy tym wyraźnie, a jaki staż pracy chodzi: ogólny czy zakładowy. Nie ulega wątpliwości, iż wartość świadczonej pracy będzie pozostawać w związku z czasem wykonywania danego zawodu; jednakże z punktu widzenia interesu pracodawcy nie bez znaczenia jest również czas zatrudnienia w danym zakładzie pracy. W wyroku z dnia 22 lutego 2007 roku w sprawie I PK 242/06 Sąd Najwyższy stwierdził, iż z punktu widzenia naruszenia zasady równego traktowania nie ma znaczenia, czy chodzi o jednakową pracę, czy o pracę jednakowej wartości. Podkreślenia wymaga, że chodzi o konieczność wykazania porównywalnych, a nie identycznych kwalifikacji, odpowiedzialności i wysiłku. Mogą więc w tym zakresie występować pewne różnice, mniemające zasadniczego znaczenia. Sąd Najwyższy dopuszcza również różnicowanie wysokości wynagrodzeń na podstawie innych kryteriów. Przykładem może być orzeczenie, w którym stwierdzono, iż „pracodawca nie ma prawnego obowiązku jednakowego ukształtowania warunków wynagradzania

pracownika, któremu wypowiedział umowę o pracę, i pracowników dalej zatrudnianych – wyrok z dnia 24 stycznia 2002 roku, w sprawie I PKN 16/01, opublikowany w OSNAP z 2004 roku, Nr 3, poz. 44.

Należy zauważyć, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania **musi wykazać**, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero wówczas pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

Tymczasem w okolicznościach niniejszej sprawy powód w żaden sposób nie wykazał, iż był dyskryminowany i z jakich przyczyn, na co słusznie wskazuje apelujący w zarzutach apelacji. I ta okoliczność, zdaniem Sądu Okręgowego - powoduje, iż powództwo należało uznać za nieuzasadnione.

Na marginesie rozważań wskazać należy, iż z 49 zakładów w pozwanej spółce jest obecnie 7. Zakłady te połączyły się. Pierwsze połączenia były w 1997 roku. Maszyniści byli zatrudnieni w odrębnych zakładach. Proces łączenia zakładów spowodował, iż obecnie u pozwanej pracują maszyniści, którzy wcześniej pracowali w różnych zakładach – przed połączeniem, stąd różnice w ich wynagrodzeniach. Maszyniści bowiem przyszli do pozwanej spółki z tych zakładów z różnymi wynagrodzeniami.

W spółce (...) funkcjonuje 7 zakładów, a w skład struktury organizacyjnej zakładu wchodzi 4 sekcje. Spółka pozwanej to (...) Zakład Spółki, ma około 9 sekcji. Są to różnego rodzaju sekcje. Są 4 sekcje zatrudniające maszynistów. Powód zatrudniony jest w jednej z 4 sekcji.

W praktyce wygląda to tak, że maszynistów w sekcji powoda jest około 5. Reszta to są starsi maszyniści. Są widelki w wynagrodzeniu w poszczególnych grupach na stanowisku starszego maszynisty. Różnica w wynagrodzeniu wynosi około 150 zł. Są pracownicy, którzy niedawno przyszli do przedsiębiorstwa pozwanej i oni mają wyższe wynagrodzenie zasadnicze, niż powód. O tym decyduje dział pracowniczy w zakładzie pozwanej. Bezpośredni zwierzchnik dzieli środki na sekcje, ale wcześniej pracodawca ustala limit przyznanych środków dla sekcji, na podstawie przyznanych zasad. Zasady są robione dla całej załogi, nie dla każdej sekcji odrębnie.

W sekcji powoda pracują maszyniści, którzy powrócili do pracy u pozwanej z innych zakładów i oni mają wyższe wynagrodzenie niż powód, na przykład w wysokości 2.110 zł lub 2.160 zł. Jest również szereg osób, które mają dużo wyższe stawki zasadnicze niż powód.

Pozwana, mimo poważnych problemów finansowych, w latach 2011-2012 wyrównywała w ramach możliwości poziom wynagrodzeń w każdej grupie zawodowej. Wysokość podwyżek była taka sama, aby nie doprowadzić do dyskryminacji pracowników. Wynagrodzenie zasadnicze powoda mieści się w przedziale wynagrodzeń określonych w przepisach wewnątrzzakładowych pozwanej spółki i nie odbiega rażąco od wynagrodzenia zasadniczego w grupie maszynistów.

W ocenie Sądu Orzekającego o dyskryminacji w zatrudnieniu można mówić dopiero wtedy, kiedy wynagrodzenie powoda w sposób rażąco i bez usprawiedliwienia odbiegałoby od wynagrodzenia pozostałych pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku, to jest maszynisty.

Skoro powód nie wykazał, iż był dyskryminowany, a w konsekwencji czego miałyby dojść o do naruszenia u pozwanej zasad równego traktowania pod względem wynagradzania, to należało powództwo uznać za uzasadnione.

Mając powyższe na względzie, na mocy art. 386 par. 1 kpc w zw. z art. 18 (3d) kp i art. 18 (3a) par. 1 kp - kp zmieniono zaskarżony wyrok w punkcie 1 tiret 1 w ten sposób, że powództwo o odszkodowanie za nierówne traktowanie oddalono.

Na mocy art. 385 kpc oddalono apelację w pozostałym zakresie co do punktu 2 zaskarżonego wyroku, bowiem w tej części Sąd Rejonowy zawarł rozstrzygnięcie co do wysokości opłaty od pozwu, a nie jak by to wynikało z apelacji – rozstrzygnął o kosztach zastępstwa procesowego.

O kosztach postępowania orzeczono na mocy art. 102 k.p.c. Bowiem obciążenie powoda kosztami naruszałoby zasadę słuszności i podważałoby prawo pracownika do ochrony swoich praw.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia