

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 8 kwietnia 2021 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi – X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt X P 530/19:

1. umorzył postępowanie:

a) z powództwa S. M. (1) w zakresie kwoty 390 zł (trzysta dziewięćdziesiąt złotych),

b) z powództwa P. M. (1) w zakresie kwoty 390 zł (trzysta dziewięćdziesiąt złotych),

c) z powództwa P. K. (1) w zakresie kwoty 390 zł (trzysta dziewięćdziesiąt złotych),

d) z powództwa M. W. (1) w zakresie kwoty 390 zł (trzysta dziewięćdziesiąt złotych),

2. oddalił powództwo S. M. (1) w pozostałej części;

3. zasądził od S. M. (1) na rzecz Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej z (...) w W. kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu części kosztów procesu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

4. oddalił powództwo P. M. (1) w pozostałej części;

5. zasądził od P. M. (1) na rzecz Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej z (...) w W. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu części kosztów procesu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

6. oddalił powództwo P. K. (1) w pozostałej części;

7. zasądził od P. K. (1) na rzecz Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej z (...) w W. kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu części kosztów procesu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

8. oddalił powództwo M. W. (1) w pozostałej części;

9. zasądził od M. W. (1) na rzecz Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej z (...) w W. kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu części kosztów procesu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

10. nie obciążył powodów obowiązkiem zwrotu wydatków, przejmując je na rachunek Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi.

Powyższy wyrok zapadł na podstawie następujących ustaleń:

Powód **S. M. (1)** ma 60 lat (urodzony (...)). Powód w trakcie zatrudnienia u pozwanej nabył prawo jazdy kategorii C. Kategorię tę posiada od 23 czerwca 1979 roku.

Powód S. M. (1) nie posiada prawa jazdy kat. C + E.

Pracownikiem pozwanej Poczty Polskiej S.A. powód S. M. (1) jest od dnia 1 września 1975 roku. W początkowym okresie od dnia 1 września 1975 roku do dnia 30 czerwca 1979 roku powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego w celu odbycia nauki zawodu.

Od dnia 1 lipca 1979 roku podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy samochodowego w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie od 27 lipca 1981 roku do 31 lipca 1983 roku powód odbywał zasadniczą służbę wojskową. W czasie odbywania służby wojskowej powód odbył praktykę prowadzenia samochodami osobowymi i ciężarowymi.

Od dnia 1 sierpnia 1983 roku podstawę zatrudnienia powoda stanowi umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony (po odbyciu zasadniczej służby wojskowej) w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy samochodowego.

W dokumentach osobowych powoda po raz pierwszy zapis o zajmowaniu stanowiska kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pow. 3,5 ton pojawił się w angażu z dnia 2 grudnia 1991 roku.

W dokumentach osobowych miejsce pracy/rejon działania powoda określano jako województwo (...), (...), (...) i (...). Od dnia 1 lutego 1999 roku miejsce pracy powoda określono jako miasto Ł. i okolice, tj.: Z., P., A., K. Ł.. Aneksem do umowy o pracę z dnia 28 sierpnia 2007 roku miejsce pracy powoda określono jako „Teren działania Centrum Logistyki Oddział (...) w Ł. – obszar województwa (...)”

S. M. (1) kieruje pojazdami do 16 ton. Powód obecnie obsługuje tylko kursy miejskie w ramach województwa (...). Wcześniej były to zarówno kursy miejskie jak i międzywęzłowe. Na trasach międzywęzłowych powód jeździł zanim u pozwanego pojawiły się pojazdy 24 tonowe. Potem zdarzało się, że jeździł na trasie międzywęzłowej. Kurs międzywęzłowy powód ostatnio obsługiwał półtora roku temu.

Na podstawie porozumienia z dnia 2 grudnia 2010 roku zawartego w związku z zawartym w dniu 13 września 2010 roku (...) dla pracowników Poczty Polskiej począwszy od 1 stycznia 2011 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda S. M. (1), określono wg 10 kat. Zaszeregowania, wynosiło 2.450 zł. Od 1 grudnia 2012 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda, określono wg 10 kat. zaszeregowania wynosiło 2.581,18 zł.

Na podstawie porozumienia z 18 sierpnia 2015 roku zawartego w związku z zawartym w dniu 18 marca 2015 roku (...) począwszy od 1 stycznia 2016 roku wynagrodzenie zasadnicze wg IV kat. zaszeregowania wynosiło 2.581,18 zł.

W dalszym okresie, wynagrodzenie powoda S. M. (1), zmieniało się w sposób następujący:

- od dnia 1 marca 2016 roku – wg. IV kat. – 2.731,18 zł;
- od dnia 1 lipca 2106 roku – wg. IV kat. – 2.831,18 zł;
- od dnia 1 czerwca 2017 roku – wg. IV kat. – 2.981,18 zł;
- od dnia 1 października 2017 roku – wg. IV kat. – 3.101,18 zł;
- od dnia 1 czerwca 2018 roku – wg. IV kat. – 3.273,18 zł.

Powód **P. M. (1)** ma 57 lat (urodzony (...)). Prawo jazdy kategorii C powód posiada od 19 czerwca 1982 roku. Prawo jazdy kategorii CE powód nabył w trakcie zatrudnienia u pozwanej. Kat. CE posiada od 31 października 2007 roku.

P. M. (1) jest zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 7 listopada 1985 roku. Początkowo podstawę zatrudnienia stanowiła umowa o pracę zawarta na okres próbny do dnia 21 listopada 1985 roku, a od dnia 22 listopada 1985 roku umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Od początku zatrudnienia powód zajmował stanowisko kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 tony.

Samochodami ciężarowymi o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony powód P. M. (1) kierował u pozwanego od czerwca 2001 roku.

P. M. (1) obsługuje tylko kursy miejskie w ramach województwa (...). Kieruje samochodami ciężarowymi do 16 ton. Zdaje pojazd raz na dobę. Czasami w ciągu doby obsługuje dwa samochody. Nie realizuje kursów dwu - trzy dniowych

Bardzo rzadko, były to sytuacje sporadyczne, powód kierował pojazdami 24 tonowymi.

W listopadzie 2019 roku powód otrzymał propozycję kierowania pojazdem 24 tony, ale odmówił, gdyż objęcie tego samochodu nie wiązało się z podwyżką. We wcześniejszych latach powód też otrzymywał takie propozycje, ale również odmawiał.

Na podstawie porozumienia z dnia 2 grudnia 2010 roku zawartego w związku z zawartym w dniu 13 września 2010 roku (...) dla pracowników Poczty Polskiej począwszy od 1 stycznia 2011 roku wynagrodzenie zasadnicze wg 10 kat. zaszeregowania powoda P. M. (1) wynosiło 2.324 zł. Od 1 grudnia 2012 roku wynagrodzenie zasadnicze wg 10 kat. zaszeregowania wynosiło 2.455,52 zł.

Na podstawie porozumienia z 18 sierpnia 2015 roku zawartego w związku z zawartym w dniu 18 marca 2015 roku (...) począwszy od 1 stycznia 2016 roku wynagrodzenie zasadnicze wg IV kat. zaszeregowania wynosiło 2.455,52 zł.

W dalszym okresie wynagrodzenie powoda zmieniało się w sposób następujący:

- od 1 marca 2016 roku - wg IV kat. - 2.605,52 zł

- od 1 lipca 2016 roku - wg IV kat. - 2.705,52 zł

- od 1 czerwca 2017 roku - wg IV kat. - 2.855,52 zł

- od 1 października 2017 roku - wg IV kat. - 2.975,52 zł

- od 1 czerwca 2018 roku - wg IV kat. - 3.200 zł

Powód P. M. (1) był zatrudniony u pozwanej do 13 maja 2020 roku. Umowa została rozwiązana za porozumieniem stron. Od tego czasu powód pozostaje bez pracy. Ze względu na stan epidemii wprowadzony w związku z (...)19 powód ma trudności ze znalezieniem pracy. Powód ma na utrzymaniu syna, który się uczy, i jest na jego wyłącznym utrzymaniu. Syn powoda ma 23 lata, studiuje studia dziennie.

W dniu 1 grudnia 2019 roku powód trafił do szpitala w związku ze zdiagnozowaną cukrzycą. Nadal systematycznie leczy się, kontroluje u diabetologa.

Powód **P. K. (1)** ma 37 lat (urodzony (...)). Przed podjęciem zatrudnienia u pozwanej powód posiadał kategorię prawa jazdy C od 19 grudnia 2005 roku. Prawo jazdy kategorii CE powód nabył w trakcie zatrudnienia u pozwanej w dniu 8 lipca 2016 roku. Kurs został sfinansowany przez pracodawcę.

P. K. (1) jest zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 4 września 2008 roku. Początkowo podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa o pracę zawarta na okres próbny do 4 grudnia 2008 roku, następnie strony zawarły kolejno następujące po sobie umowy o pracę na czas określony. Od dnia 22 sierpnia 2011 roku podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

Od początku zatrudnienia powód zajmował stanowisko kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony. Od dnia 22 sierpnia 2011 roku, zgodnie z umową o pracę, powód jest zatrudniony jako kierowca kursów zwózkowo-rozwózkowych prowadzący stale samochody o masie powyżej 3,5 tony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na podstawie art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b Kodeksu pracy z dniem 18 lipca 2014 roku (w okresie od 13 września 2013 roku do 13 marca 2014 roku powód pobierał zasiłek chorobowy, a od 14 marca 2014 roku do 18 lipca 2014 roku miał przyznane świadczenie rehabilitacyjne).

Powód P. K. (1) został ponownie zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 5 października 2015 roku początkowo na podstawie kolejno zawartych po sobie umów o pracę na czas określony, a od dnia 1 stycznia 2017 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Od dnia 5 października 2015 roku powód zajmuje stanowisko kierowcy prowadzącego stale samochody powyżej 3,5 tony w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie zatrudnienia przypadającym w latach 2008 – 2014 powód P. K. (1) w ogóle nie kierował samochodami ciężarowymi, tylko samochodami typu bus, nadto kierował bankowozem o dopuszczalnym ciężarze powyżej 3,5 ton. Od 2015 roku powód kierował tylko samochodami ciężarowymi.

Powód kieruje wszystkimi rodzajami pojazdów, jakimi dysponuje pozwana, to jest zarówno pojazdami typu solo (bez naczepy) jak i pojazdami 24 tony. Obsługuje zarówno kursy miejskie jak i międzywęzłowe, przy czym najczęściej obsługuje kursy miejskie.

Pojazdami 24-tony powód zaczął kierować 3-4 miesiące po tym jak uzyskał kategorię prawa jazdy CE. Pojazdami tymi kierował przez 3-4 miesiące. Obecnie jeździ pojazdami 24-tonowymi w razie konieczności, za kierowcę nieobecnego w związku z chorobą, oraz w ramach rezerwy w systemie „kółek”. (...) ten polega na tym, że przez kolejne trzy tygodnie powód kieruje solówką, a w czwartym tygodniu najczęściej jeździ pojazdem 24 tony (zestawem), choć zdarza się, że w tym czwartym tygodniu na rezerwie jeździ pojazdem do 16 ton.

Powód nigdy nie jeździł na trasie Ł. – P.. Raz za innego chorego kierowcę pojechał na trasie Ł.-W.. Obecnie jeździ w ramach województwa (...).

Powodowi zdarza się świadczyć pracę w porze nocnej i w święta. Za pracę w nocy i w święta przysługuje dodatek.

P. K. (1) ma małe dziecko. Zdarzają się sytuacje, że z tego powodu odmawiał realizacji kursów międzywęzłowych, kursów nocnych.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda P. K. (1) kształtowało się w sposób następujący:

- od 5 października 2015 roku - wg IV kat. - 2.100 zł,
- od 1 marca 2016 roku - wg IV kat. - 2.250 zł
- od 1 lipca 2016 roku - wg IV kat. - 2.350 zł
- od 1 stycznia 2017 - wg IV kat. - 2.560 zł,
- od 1 czerwca 2017 roku - wg IV kat. - 2.710 zł
- od 1 października 2017 roku - wg IV kat. - 2.830 zł
- od 1 czerwca 2018 roku - wg IV kat. - 3.200 zł

Powód P. K. (1) w maju 2017 roku wnioskował do pracodawcy o indywidualne podwyższenie wynagrodzenia. Wniosek został rozpatrzony negatywnie.

Powód P. K. (1) ma dwoje dzieci w wieku 12 i 4 lat. Żona powoda pracuje.

Powód **M. W. (1)** ma 36 lat (urodzony (...)). Przed podjęciem zatrudnienia u pozwanej powód posiadał kategorię prawa jazdy C. Prawo jazdy kategorii CE powód nabył w trakcie zatrudnienia u pozwanej. Kategorię CE powód posiada od czerwca 2016 roku. Kurs został sfinansowany przez pracodawcę.

Pracownikiem pozwanej M. W. (1) jest od dnia 3 października 2007 roku. Początkowo podstawę zatrudnienia stanowiła umowa o pracę zawartej na okres próbny, następnie kolejno zawarte po sobie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 1 stycznia 2010 roku umowa o pracę na czas nieokreślony.

Od początku zatrudnienia powód zajmował stanowisko kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 tony w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejsce pracy określono jako teren działania Centrum Logistyki (...) w Ł. – obszar województwa (...).

Od dnia 19 stycznia 2012 roku powód M. W. (1) objął stanowisko kierowcy kursów zwózkowo-rozwózkowych prowadzącego stale samochód o masie powyżej 3,5 tony w Centrum Logistyki (...) w Ł.. Wynagrodzenie zasadnicze powoda według 8 kat. zaszeregowania wyniosło 1.950 zł.

Realizację kursów pojazdami o ładowności 24 ton powód M. W. (1) rozpoczął od 1 października 2016 roku.

Powód M. W. (1) pracuje na wszystkich trasach, zarówno lokalnych w ramach województwa (...) jak i międzywęzłowych. Kieruje pojazdami typu solo i pojazdami 24 tony. Co do zasady jednak jeździ na trasach lokalnych.

Był okres, że przez okres ponad jednego roku M. W. (1) jeździł tylko na tarasach międzywęzłowych. Zrezygnował z nich, gdyż wiązały się z pracą w nocy.

Na podstawie porozumienia z 1 września 2015 roku zawartego w związku z zawartym w dniu 18 marca 2015 roku (...) począwszy od 1 stycznia 2016 roku wynagrodzenie zasadnicze wg IV kat. zaszeregowania powoda M. W. (1) wynosiło 2.008,50 zł.

Na podstawie porozumienia z 28 października 2015 roku zawartego w związku z zawartym w dniu 18 marca 2015 roku (...) ze skutkiem od dnia 1 listopada 2015 roku wynagrodzenie zasadnicze wg IV kat. zaszeregowania powoda M. W. (1) wynosiło 2.200 zł.

W dalszym okresie wynagrodzenie powoda zmieniało się w sposób następujący:

- od 1 marca 2016 roku - wg IV kat. - 2.350 zł
- od 1 lipca 2016 roku - wg IV kat. - 2.450 zł
- od 1 czerwca 2017 roku - wg IV kat. - 2.600 zł
- od 1 lipca 2017 roku - wg IV kat. - 2.750 zł
- od 1 października 2017 roku - wg IV kat. - 2.870 zł
- od 1 czerwca 2018 roku - wg IV kat. - 3.200 zł

Powód M. W. (1) w styczniu 2017 roku, w kwietniu 2017 roku, w listopadzie 2017 roku i w kwietniu 2018 roku wnioskował do pracodawcy o indywidualne podwyższenie wynagrodzenia. Wnioski zostały rozpatrzone negatywnie.

Powód M. W. (1) ma na utrzymaniu partnerkę i 14-letnią córkę.

J. G. (1) ma 64 lata (urodzony (...)). Pracownikiem pozwanej J. G. (1) jest od 17 czerwca 1987 roku zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony. Początkowo był on zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na 2 tygodniowy okres próbny

do dnia 1 lipca 1987 roku. W dniu 2 lipca 1987 roku J. G. (1) został zatrudniony w pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Warunki pracy i stanowisko nie uległy zmianie.

W początkowym okresie pracy, po przyjęciu, J. G. (1) jeździł samochodem Ż., później przesiadł się na (...).

Z dniem 2 września 1992 roku J. G. (1) został, na własną prośbę, przeniesiony ze stanowiska kierowcy na stanowisko ślusarza w D. Remontowym.

Od dnia 6 września 1993 roku J. G. ponownie powierzono obowiązki kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony – na prośbę pracownika.

Od dnia 1 lipca 2006 roku wynagrodzenie zasadnicze J. G. (1) wg 10 kat. zaszeregowania wynosiło 1.670 zł

Z dniem 1 marca 2007 roku J. G. (1) przyznano wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.300 złotych za czas pracy związany z prowadzeniem samochodu ciężarowego marki V. z naczepą o ładowności 24 tony. Za prowadzenie pozostałych pojazdów powyżej 3,5 tony wynagrodzenie zasadnicze J. G. (1) wynosiło 1.670 złotych (bez zmian).

Przyznanie wynagrodzenia w kwocie 2.300 złotych za godziny przepracowane na samochodzie marki V. z naczepą o ładowności 24 tony zostało uzasadnione tym, że obsługa przedmiotowego zespołu wymaga od kierowcy wysokich kwalifikacji, uzyskania karty kierowcy, szczególnej dbałości o stan techniczny oraz większego wysiłku fizycznego przy pomocy za i rozładunku.

Od dnia 1 października 2007 roku wynagrodzenie zasadnicze J. G. (1) wg 10 kat. zaszeregowania zostało określone na kwotę 2.400 zł

Na podstawie porozumienia z dnia 2 grudnia 2010 roku zawartego w związku z zawartym w dniu 13 września 2010 roku (...) dla pracowników Poczty Polskiej począwszy od 1 stycznia 2011 roku wynagrodzenie zasadnicze J. G. (1) na stanowisku kierowcy kursów międzywęzłowych prowadzący stale samochody pow. 3,5 ton wg 10 kat. zaszeregowania wynosiło 2.870 zł.

Od 1 stycznia 2016 roku wynagrodzenie zasadnicze J. G. (1) kształtowało się następująco:

- od 1 stycznia 2016 roku - 3.013,78 zł
- od 1 marca 2016 roku - 3.168,78 zł
- od 1 lipca 2016 roku - 3.263,78 zł
- od 1 czerwca 2017 roku - 3.413,78 zł
- od 1 października 2017 roku - 3.513,78 zł
- od 1 czerwca 2018 roku - 3.685,78 zł

Od 2007 roku J. G. (1) cały czas kieruje pojazdami typu Tir, 24 tony.

J. G. (1) obsługiwał i nadal obsługuje kursy międzywęzłowe. Są to kursy na trasie Ł. – W., Ł. – P., jednodniowe i dwudniowe.

J. G. (1) jeździ w porze nocnej, zdarza się, że nocuje w trasie (w Komornikach). Łącznie w trasie, uwzględniając odpoczynek, jest 32 godziny.

Wynagrodzenie powoda S. M. (1) liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 5.494,81 złotych.

Wynagrodzenie powoda P. M. (1) liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 5.312,23 złotych.

Wynagrodzenie powoda P. K. (1) liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4.780,25 złotych.

Wynagrodzenie powoda M. W. (1) liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4.882,61 złotych.

Poprzednikiem prawnym pozwanej Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej z (...) w W. było państwowe przedsiębiorstwo użyteczności publicznej Poczta Polska. Przekształcenie państwowego przedsiębiorstwa użyteczności publicznej Poczty Polskiej w Poczta Polska Spółkę Akcyjną nastąpiło z dniem 1 września 2009 roku. Pracownicy ppup Poczty Polskiej stali się pracownikami Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej.

Przed 2005 rokiem ppup Poczta Polska, prowadząca działalność na obszarze całego kraju, była zorganizowana jako przedsiębiorstwo wielozakładowe skupiające około 120 zakładów pracy. Przed zmianą dokonaną w 2005 roku każdy z zakładów pracy prowadził niezależną politykę kadrową i płacową uwarunkowaną także ustaleniami z działającymi organizacjami zakładowymi. Konsekwencją wielości podmiotów zatrudniających były różne systemy wynagradzania. Po reorganizacji dokonanej w 2005 roku powstał jeden pracodawca, który przejął wszystkich pracowników zatrudnionych przez poprzednie zakłady pracy.

Po reorganizacji wynagrodzenia zasadnicze pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowców zostały zachowane na poziomie ustalonym z pracownikami.

Pozwana podjęła działania w zakresie uregulowania kwestii wynagrodzeń pracowników i niwelowania ich dysproporcji. Każde jednak zmiany w zakresie wynagrodzeń pracowników ppup Poczty Polskiej, a następnie Poczty Polskiej S.A., musiały być uzgadniane z działającymi u pozwanej związkami zawodowymi. Od przeprowadzenia reorganizacji spółki toczyły się liczne spory zbiorowe w zakresie wynagrodzenia między pracodawcą a pracownikami reprezentowanymi przez związki zawodowe, które z jednej strony domagały się podwyżek płac, a z drugiej nie dopuszczały możliwości zmniejszenia wynagrodzeń. Pozwana nie posiadała wystarczających środków na jednoczesne zaspokojenie żądań wszystkich pracowników. Wyliczona w 2010 roku kwota, konieczna do zniwelowania różnic wynagrodzeń pracowników, wyniosła kwotę około półtora miliarda złotych.

Od momentu powstania pionu operacji logistycznych i przejścia funduszu wynagrodzeń do kapitału ludzkiego wszystkie systemowe podwyżki musiały być uzgadniane pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi. Według tego uzgodnienia wszyscy pracownicy mieli otrzymywać identyczną kwotę podniesienia wynagrodzenia, co nie niwelowało różnic w poziomie wynagrodzenia.

W pozwanej spółce obecnie działa ponad 80 organizacji związkowych.

W styczniu 2005 roku ppup Poczta Polska zawarła ze Wspólną Reprezentacją Związkową reprezentującą pracowników porozumienie stosownie do którego nie można było jednostronnie zmienić warunków płacy pracownika.

Aneks do tego porozumienia z 11 stycznia 2007 roku dopuszczono możliwość wypowiedzenia warunków pracy w zakresie wynagrodzeń zasadniczych, ale jedynie do wysokości nieprzekraczającej maksymalnej stawki wynagrodzenia dla danego stanowiska i kategorii zaszeregowania.

W dniu 26 maja 2008 roku zawarto porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego pomiędzy ppup Poczta Polska a zakładowymi organizacjami związkowymi, którego jednym z postanowień było zwiększenie średniego wynagrodzenia o kwotę 400 zł brutto od 1 sierpnia 2008 roku.

W dniu 9 lipca 2010 roku Zarząd pozwanej wydał komunikat, w którym ogłosił, że z powodu rozbieżności stanowisk pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi niemożliwe jest ustanowienie aktu jednolicie normującego zasady wynagradzania.

W dniu 13 września 2010 roku został zawarty Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Poczty Polskiej Spółka Akcyjna, w którym określono nowe stawki zaszeregowania. Stroną (...) było 46 organizacji związkowych.

W dniu 18 marca 2015 roku został zawarty Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Poczty Polskiej Spółka Akcyjna (zarejestrowany w dniu 1 lipca 2015 roku), który prowadził do ujednoczenia stawek wynagrodzenia w pozwanej spółce w całym kraju.

Według postanowień (...) z 18 marca 2015 roku kierowcy stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony zostali zaliczeni do IV kategorii wynagradzania. Wynagrodzenia w tej grupie kształtowały się w przedziale od 1.650 zł brutto (minimum) do 4.125 zł brutto (maksimum).

W załączniku nr 6 do (...) z 18 marca 2015 roku strony ustaliły, że działania mające na celu zawężenie różnic w wynagrodzeniach zasadniczych zostaną zrealizowane według zasad 1) gdzie punktem wyjścia jest średnie wynagrodzenie zasadnicze dla danego stanowiska w danej kategorii zaszeregowania (przedstawione stronie społecznej i podane do wiadomości pracownikom);

2) z dniem wejścia w życie układu wynagrodzenie zasadnicze dla danego stanowiska w danej kategorii zaszeregowania zostało podniesione do średniej (o której mowa w pkt. 1) pomniejszonej o 13% jej wartości, co dotyczyło około 11.500 pracowników.

3) z dniem wejścia w życie układu górny pułap wynagrodzeń zasadniczych został wyrównany do średniej (o której mowa w pkt. 1) powiększonej o 35% jej wartości, co dotyczyło około 1.107 pracowników;

4) jeżeli wskutek omówionych działań wynagrodzenie zasadnicze przewyższa wartość z pkt. 3 pracownikowi temu do 31 grudnia 2020 roku miał być wypłacany dodatek ustalany według określonych zasad.

W załączniku nr 6 do (...) z 18 marca 2015 roku znalazło się postanowienie, że wprowadzenie Układu, poza przypadkami, o których mowa wyżej, nie mogło spowodować obniżenia wynagrodzeń zasadniczych pracowników objętych jego postanowieniem.

Załącznik numer 6 do układu zbiorowego z 2015 roku i przewidziany w nim mechanizm niwelowania różnic wynagrodzenia zakładał, że różnice te będą niwelowane przez rok czasu. Nie udało się tych postanowień pozwanej do końca zrealizować, gdyż zabrakło środków.

Na mocy uchwały nr 123/2015 Zarządu Poczty Polskiej z dnia 7 lipca 2015 roku rozpoczęto wdrażanie w spółce nowego systemu wynagradzania w celu dostosowania warunków umów o pracę pracowników do postanowień nowego (...).

Pracownicy pozwanej, w tym J. G. (1) oraz powodowie S. M. (1), P. M. (1) i M. W. (1) zostali objęci (...) z dnia 18 marca 2015 roku odpowiednio w sierpniu i we wrześniu 2015 roku, przy czym porozumienia wprowadzające nowe warunki wynikające z (...) były wprowadzane ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2016 roku.

W dniu 25 marca 2016 roku zawarte zostało pomiędzy pracodawcą i Organizacją (...) pracowników Poczty Polskiej uzgodnienie, na mocy którego ze skutkiem na dzień 1 marca 2016 roku podwyższono wynagrodzenia pracowników Poczty Polskiej o kwotę 150 złotych brutto na etat w przypadku pracowników, których wynagrodzenie wynosiło nie więcej niż 4.000 złotych i w dniu 31 marca 2016 roku pozostawać będą w zatrudnieniu.

Na mocy porozumienia z dnia 19 lipca 2016 roku zawartego pomiędzy pozwaną a Związkiem Zawodowym (...) uzgodniono, iż wynagrodzenia pracowników objętych (...) i zatrudnionych na dzień 30 czerwca 2016 roku, których

wynagrodzenia zasadnicze w przeliczeniu na jeden etat wynoszą mniej niż 4.000 złotych, zostaną podwyższone o kwotę 100 złotych.

W dniu 23 maja 2017 roku zostało zawarte porozumienie pomiędzy pozwaną spółką i reprezentatywnymi organizacjami związkowymi działającymi w Poczcie Polskiej. Na mocy tego porozumienia pracownicy, którzy na dzień 31 maja 2017 roku byli zatrudnieni w spółce otrzymali wzrost wynagrodzenia w kwocie 150 złotych brutto na etat. Wzrost tych wynagrodzeń dotyczył pracowników objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy.

Z dniem 1 września 2017 roku wynagrodzenie zasadnicze pracowników pozwanej spółki będących w stosunku pracy na ten dzień, zatrudnionych w województwie (...) zostało podniesione do kwoty 2.250 złotych.

W dniu 1 grudnia 2017 roku pozwana zawarła z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi kolejne porozumienie w zakresie wzrostu wynagrodzeń zasadniczych pracowników zatrudnionych w dniu 30 września 2017 roku i pozostających w zatrudnieniu na dzień 1 grudnia 2017 roku, z wyłączeniem osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na okres próbny i w okresie wypowiedzenia.

Ustalono, iż wynagrodzenie zasadnicze zostanie zwiększone o kwotę 120 złotych brutto – dla pracowników objętych (...), których wynagrodzenie zasadnicze wynosiło nie więcej niż 3.000 złotych oraz o kwotę 100 złotych dla pracowników objętych (...) należących do wskazanych grup, których wynagrodzenie zasadnicze zawierało się w przedziale od 3.000 do 3.500 złotych. Porozumienie miało skutek na dzień 1 października 2017 roku.

Na mocy porozumienia pozwanego z międzyzakładową organizacją związkową z dnia 9 października 2018 roku w przypadku pracowników pozwanej, pozostających w zatrudnieniu na dzień 31 października 2018 roku, których wynagrodzenie było niższe niż 2.500 złotych brutto na pełen etat, dokonano podwyższenia wynagrodzenia do tej kwoty.

Od 1 czerwca 2018 roku wynagrodzenie zasadnicze kierowców stale prowadzących samochody pow. 3,5 tony zostało wyrównane do kwoty 3.200 złotych w całej Polsce. Przy podwyżkach mających na celu wyrównanie wynagrodzenia do kwoty 3.200 zł kierowcy, którzy mieli wynagrodzenie wyższe, również otrzymali podwyżkę.

Od dnia 1 listopada 2018 roku dla kierowców stale prowadzących samochody pow. 3,5 tony wprowadzono stawkę rekrutacyjną wynoszącą 3.200 złotych.

W okresie od 2016 roku do 2018 roku była różnica w wynagrodzeniu kierowców w pozwanej spółce, rzędu 600-700 złotych. W grupie kierowców powyżej 3,5 tony różnica wynagrodzenia mogła wynosić 300-400 złotych brutto.

Różnice wynagrodzeń stanowiły głównie zaszłości z ubiegłych lat.

W objętym sporem latach 2016 – 2019 w pozwanej spółce były podwyżki tzw. systemowe dla kierowców. Otrzymywali je wszyscy pracownicy zatrudnieni na tym stanowisku.

W Poczcie Polskiej zatrudnionych jest w sumie około 4.500 kierowców do i powyżej 3,5 tony wykonujących pracę na obszarze całej Polski.

Prawo jazdy kategorii C uprawnia do prowadzenia samochodu ciężarowego o ciężarze powyżej 3,5 tony, natomiast kierowanie pojazdem 24 tonowym (zestawem pojazdu i naczepy) wymaga prawo jazdy kategorii C+E.

Byli u pozwanego kierowcy, którzy podnieśli kwalifikacje i zostali przesunięci do obsługi pojazdów 24 tony. Wynagrodzenie tych osób nieznacznie wzrosło, o kwotę około 100 zł. Byli też kierowcy, którzy podnieśli kwalifikacje i nie otrzymali podwyżki.

Nie wszyscy kierowcy, którzy mają kategorię C+E, chcą jeździć na pojazdach 24 tony. W związku z powyższym jeżdżą tylko na pojazdach do których prowadzenia wystarczy kategoria C.

Pozwana dysponuje pojazdami o ładowności 3,2 ton, 6 ton, 10 ton, 16 ton i 24 tony (tzw. zestawy).

Pojazd 24T to zestaw pojazdu i naczepy 24T (33 miejsca paletowe) i dopuszczalnej masie całkowitej 40 ton. Kursy międzywęzłowe są realizowane w pozwanej spółce pojazdami o ładowności 24 ton. Odbywają się w godzinach popołudniowych i nocnych, także w niedzielę i święta.

Dwa kursy (do P. i Komorników) są z noclegami w tych miejscowościach. Kursy międzywęzłowe realizowane są poza obszar województwa (...), z miejscowości postoju tych pojazdów, to jest jedynie z Ł..

Kursy międzywęzłowe są obsługiwane przez pojazdy solo tylko w przypadku awarii pojazdu 24 tony.

Kursy lokalne realizowane są pojazdami ciężarowymi typu solo, ilość ładunku uzależniona jest od specyfiki kursu, punktu docelowego, rodzaju ładunku. Pojazdy solo to pojazdy bez naczepy, typu furgon. W pozwanej spółce są to pojazdy o ładowności 3,2T, 6T, 10T i 16T. Kursy lokalne realizowane są z miejscowości postoju pojazdów tj. (...), S., P. i powracają do tego samego miejsca, długość trasy uzależniona jest od tygodnia pracy kierowcy. Kursy lokalne realizowane są na obszarze województwa (...) i są związane z transportem ładunku pocztowego.

Kursy lokalne odbywają się głównie w ciągu dnia, w godzinach dziennych. Są to kursy wynoszące od 35 km do 300 km.

Wszyscy kierowcy zatrudnieni są w systemie czasu pracy równoważnym, przerywanym.

Trasa pojazdów solo trwa ok. 9-10 godzin. Trasy międzywęzłowe trwają zazwyczaj 10-12 godzin.

Na tych trasach międzywęzłowych pracują przede wszystkim kierowca starsi, z większym stażem.

Nie ma takich samych tras, także w ramach tras międzywęzłowych. Trasy różnią się długością, różnymi godzinami rozpoczęcia, różnymi uwarunkowaniami w zależności od podstawienia pod rozładunek i załadunek.

Trasy i grafiki wyznaczają kierowcom dyspozytor i planista.

Dla pozwanej wszystkie kursy są ważne, natomiast kursy międzywęzłowe mają strategiczne znaczenie z uwagi na większą ilość przewożonego ładunku.

Na samochodzie o ładowności 24 ton jest minimum 25% więcej towaru ładunku pocztowego niż pojeździe o ładowności 16 ton. W przypadku pojazdu 24 tony jego niedojechanie na czas konsekwencje ma większe niż w przypadku pojazdu o mniejszej ładowności z uwagi, iż większa ilość przewożonego materiału pocztowego.

Kursy pojazdów, które wymagają kategoria C+E z uwagi na ograniczoną liczbę kierowców z takim uprawnieniem, są planowane w pierwszej kolejności.

W S. i w P. pojazdy 24 tony nie są obsługiwane. Największe obsługiwane przez te oddziały pojazdy to 6 tonowe. W oddziale tym wystarczy, że kierowca ma kategorię prawa jazdy C.

Wszyscy kierowcy zatrudnieni w pozwanej spółce jako kierowcy stale prowadzący samochody ciężarowe powyżej 3,5 tony mają taki sam zakres obowiązków. Każdy z kierowców przed wyruszeniem w trasę musi wykonać tzw. obsługę codzienną pojazdu, to jest sprawdzić stan pojazdu i posiadanych dokumentów, co trwa ok. 20 minut.

Dla kierowców stworzony został zakres obowiązków, który zawiera wszystkie możliwe czynności, ta aby kierowca był uniwersalny. Takiego kierowcę w przypadku nieobecności (zwolnienia lekarskie i urlopy) można zastąpić innym.

Kierowcy pracujący w pozwanej spółce uczestniczą w czynnościach związanych z załadunkiem i rozładunkiem, choć w różnym zakresie. Kierowcy pojazdów 24 tonowych (TIR) głównie nadzorują załadunek i pilnują prawidłowego jego rozmieszczenia, natomiast nie uczestniczą w czynnościach rozładunkowo-załadunkowych. W pojazdach typu solo kierowcy często własnoręcznie uczestniczą w załadunku i rozładunku towaru.

Z obsługą pojazdu o ładowności 24 tony wiąże się z umiejętnością manewrowania takim pojazdem, parkowania, podstawiania pojazdu pod załadunek i rozładunek. Jest to ciągnik siodłowy plus naczepa zatem potrzebuje dużo więcej miejsca do wykonania manewrów. Pojazd 16 tonowy jest krótszy o ponad 1/4 od pojazdu 24 tonowego (o 4 metry).

Pojazd 16 tonowy jest dwa razy większy od najmniejszego pojazdu 3-tonowego.

Kierowcy jeżdżący na kursach międzywęzłowych otrzymują diety.

Przed pojawieniem się w pozwanej spółce samochodów typu TIR o ładowności 24 ton wszystkie kursy międzywęzłowe były wykonywane pojazdami typu solo do 16 ton.

Pierwsze dwa pojazdy 24 tony tzw. zestawy (TIR-y) pojawiły się w pozwanej spółce na przełomie 2006/2007 roku. Do obsługi tych pojazdów zostało skierowanych czterech kierowców, jednym z nich był J. G. (1). Kierowcy ci, w związku z obsługą tych pojazdów, mieli podwyższone wynagrodzenie. Z czterech tych osób pracownikiem pozwanej pozostał jedynie J. G. (1).

Czterech kierowców do obsługi dwóch pierwszych pojazdów 24 tony zostało wyłonionych w ramach wewnętrznej rekrutacji. Wytypowane dwie pierwsze osoby zrezygnowały. Nie było wielu chętnych do obsługi tych pojazdów z uwagi na ich duże gabaryty, nadto konieczność jazdy w nocne trasy. Kierownik typujący kierowców uprzedzał, że obsługa będzie się wiązała z nocnymi trasami, które są uciążliwe.

Wyjazdy z P. pojazdami 24 tony miały miejsce po około 3 latach od ich sprowadzenia. Powodowało to konieczność dojazdu do P. służbowym samochodem i powrotu nim po skończonej pracy na bazę. Przez pierwsze trzy lata J. G. (1) jeździł na trasach 12-godzinnych na trasie Ł. – W.. Jeździł też na trasie R. – Ł.. Generalnie J. G. (1) wyjeżdża w trasę na noc i kończy rano, bądź jedzie na noc, a w dzień ma przerwę 16 godzin, co powoduje, że w trasie jest łącznie 32 godziny.

Do obsługi pojazdów 24 ton w 2007 roku zostali skierowani kierowcy starsi, o wysokim stażu i doświadczeniu.

Kolejne dwa pojazdy 24 tony pojawiły się w 2012 roku. Obecnie pojazdów takich jest 12.

Powodowie za pośrednictwem pełnomocników wezwali pozwaną do zapłaty odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w terminie 14 dni:

- powód P. M. (1) w dniu 19 lutego 2019 roku kwoty 12.335,44 zł;
- powód S. M. (1) w dniu 20 lutego 2019 roku kwoty 8.216,96 zł;
- powód P. K. (1) w dniu 20 lutego 2019 roku kwoty 18.120 zł;
- powód M. W. (1) w dniu 20 lutego 2019 roku kwoty 17.240 złotych.

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wymienionych dowodów z dokumentów załączonych do akt sprawy, których autentyczność nie była przez żadną ze stron postępowania kwestionowana, oraz zeznań powodów i zgłoszonych przez strony świadków.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że powództwa jako niezasadne podlegały oddaleniu.

Sąd wskazał, że w przedmiotowym postępowaniu powodowie zgłosili roszczenia odszkodowawcze oparte na zarzucie naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, poprzez wynagradzanie w sposób różnicowany pracowników wykonujących takie same obowiązki.

Zasada równego traktowania pracowników uregulowana została w art. 11² k.p. Przepis ten stanowi, iż pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Zasada równości pracowników w dziedzinie zatrudnienia jest konkretyzacją na podstawie prawa pracy konstytucyjnej zasady równości wszystkich wobec prawa (por. art. 32 Konstytucji RP), rozwiniętej w art. 33 ustawy zasadniczej, w myśl którego mężczyzna i kobieta w RP mają równe prawa m.in. w życiu społecznym i gospodarczym, w szczególności mają oni równe prawo do zatrudnienia i awansowania, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zajmowania stanowisk i pełnienia funkcji. Kwestią sporną jest ustalenie relacji między zasadą równości praw a zasadą niedyskryminacji. Stosownie do art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Przepis ten stanowi wyraz przybliżenia praktyki prawa pracy w naszym kraju do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości dotyczącego równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach z zakresu prawa pracy (L. F., Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawach dotyczących równego traktowania mężczyzn i kobiet, „Polityka Społeczna” 1995/11/12).

Przepis art. 11² k.p. w ścisłym rozumieniu wyraża zasadę równych praw wszystkich pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, a więc prawo do równej płacy za równą pracę i w ogólności prawa do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (Florek L. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, WKP 2017).

Zasada równości oznacza, że jednostki znajdujące się w jednakowej pod określonym względem sytuacji powinny być traktowane tak samo, bez żadnych różnic. Tak rozumiana zasada równości jest podstawą tzw. sprawiedliwości formalnej, według której osoby należące do tej samej kategorii istotnej powinny być traktowane jednakowo (por. Ch. Perelman, O sprawiedliwości, Warszawa 1959, s. 37; J. Rawls, Teoria sprawiedliwości, Warszawa 1994, s. 683; W. Sadurski, Teoria sprawiedliwości. Podstawowe zagadnienia, Warszawa 1988).

Nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11² k.p. odnosi się do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej) niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej sytuacji (wyrok SN z dnia 22 lutego 2018 roku w sprawie II PK 112/17, LEX 2488060).

Stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno polegać na podwyższaniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej. Nie obowiązuje więc przepis, który w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednych pracowników, a przez to faworyzuje innych. Oznacza to, że pracownik traktowany gorzej może domagać się uprawnień przyznanych pracownikom traktowanym lepiej, a nie, że uprawnień tych pozbawienie są pracownicy traktowani w sposób korzystniejszy (wyrok SN z dnia 16 listopada 2017 roku w sprawie I PK 274/16, LEX 2435670).

Zgodnie z treścią art. 18^{3a} §1 i § 2 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (§1). Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w §1 (§2).

Powołać jeszcze należy art. 18^{3c} k.p., który stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§1). Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (§2). Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych,

potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§3).

W przypadku, kiedy dojdzie do stwierdzenia, że miało miejsce naruszenie zasady równego traktowania zastosowanie ma art. 18 §3 k.p., który stanowi, że postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Zawarcie w umowie o pracę (lub innym akcie, na którego podstawie powstaje stosunek pracy) postanowień sprzecznych z przepisem art. 11² k.p. powoduje skutki określone w art. 18 §2 k.p., a więc postanowienia naruszające zasadę równego traktowania pracowników należy uznać za nieważne. Pracownik ma roszczenie o uzupełnienie ich do poziomu wyższego, tzn. zapewniającego poziom nienaruszający równości. Zamiast nich stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego (art. 18 §3 k.p.), przy czym należy tu zastrzec, że art. 18 §2 in fine k.p. nie daje podstaw do utożsamiania analizowanej zasady z zasadą niedyskryminacji (Baran K. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, WKP 2020).

Naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników, wykonujących jednakowo takie same obowiązki, stanowi z reguły równocześnie naruszenie przez pracodawcę obowiązków stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.). Ciężkie naruszenie wspomnianego obowiązku może być podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ k.p.) (Florek L. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, WKP 2017).

W niniejszej sprawie powodowie wskazywali, iż ich pracodawca Poczta Polska Spółka Akcyjna naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu poprzez stosowanie znacznych różnic w wynagrodzeniach pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach i wykonujących takie same obowiązki. Dla porównania powołano przykład pracownika pozwanej J. G. (1), którego wynagrodzenie w objętym sporem okresie od maja 2016 do kwietnia 2019 roku było o kilkaset złotych wyższe niż wynagrodzenie każdego z powodów. Do tego właśnie pracownika porównano powodów i wyrównania do jego poziomu wynagrodzenia domagali się powodowie w niniejszym postępowaniu – w zakresie otrzymywanych przez nich w spornym okresie wynagrodzeń.

Wskazać należy, iż równe traktowanie pracowników zakłada, że występuje porównywalna sytuacja faktyczna. W przeciwnym razie zasada ta nie obowiązuje. Nawet zatem jeśli będzie przypadek wykonywania takiej samej pracy i w taki sam sposób, ale pracownicy będą się różnić kwalifikacjami czy stażem, to o obowiązywaniu przedmiotowej zasady mówić nie można. Innymi słowy, zasada równości pracowników w stosunkach pracy wchodzi w grę w przypadkach, gdy pracownicy pełnią „jednakowo takie same obowiązki”. Wynika z tego, że Kodeks pracy dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy pełnią bądź inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo, a w sytuacji, gdy nawet takie same i jednakowo, to zasada ta może nie obowiązywać, ponieważ pracownicy nie będą podmiotami rodzajowo tożsamymi. Przepis art. 11² k.p. oznacza równe traktowanie pracowników z tytułu wykonywania takich samych obowiązków, a więc prawa do równej płacy za równą pracę i w ogólności prawa do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (Baran K. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, WKP 2020).

Z art. 11² k.p. wynika, że sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na określone odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Na tym polega tzw. dyferencjacja prawa pracy (Florek L. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, WKP 2017).

Zróznicowanie jest uzasadnione, gdy pozostaje w odpowiedniej relacji do odmienności występujących między określonymi grupami (wyrok TK z dnia 12 października 1993 roku w sprawie K 4/93, OTK 1993/2, poz. 34).

Powołać należy jeszcze wyrok SN z dnia 3 czerwca 2014 roku (LEX 1487089), gdzie zajęte zostało stanowisko, 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. Równość nie jest jednak tożsama z równym traktowaniem, może bowiem wymagać odmiennego potraktowania w celu wyrównania szans lub zapewnienia równych rezultatów, albo finansowego nagrodzenia i motywowania najlepszych pracowników.

Jak już wskazano, w prawie pracy obowiązuje zasada równego traktowania. Powyższe nie oznacza jednak, iż zawsze, w każdym przypadku jakakolwiek dyferencjacja pracowników jest niedozwolona. Co więcej możliwe jest nawet różnicowanie sytuacji pracowników wśród jednej grupy pracowniczej w danym zakładzie pracy, jeśli tylko istniejące okoliczności zarówno indywidualne jak i ogólne uzasadniają ten fakt. Mając powyższe na uwadze Sąd dokonał analizy przebiegu zatrudnienia u pozwanej powodów i J. G. (1).

Na podstawie zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego Sąd ustalił, iż podstawą zatrudnienia powodów oraz J. G. (1) w spornym okresie była umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony. J. G. (1) i wszyscy powodowie z zatrudnieni byli w spornym okresie w wymiarze pełnego etatu.

J. G. (1) i każdy z powodów - z wyłączeniem powoda S. M. (1) - posiadają kategorię prawa jazdy C+E uprawniającą do kierowania pojazdem samochodowym o dopuszczalnej masie całkowitej przekraczającej 3,5 ton z naczepą. Powód S. M. (1) takiej kategorii nie posiada. Posiada on kat. C uprawniającą do kierowania samochodem ciężarowym, ale bez naczepy.

Wskazać w tym miejscu należy, iż wprawdzie powodowie S. M. (1) i P. M. (1) mają dłuższy ogólny staż pracy u pozwanej od J. G. (1), ale to J. G. (1) ma największe nabyte u pozwanej doświadczenie w kierowaniu pojazdami o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony, w tym pojazdami o ładowności 24 tony.

J. G. (1) pracownikiem pozwanej jest bowiem od 17 czerwca 1987 roku. W całym okresie swojego zatrudnienia J. G. (1) zajmował stanowisko kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony, poza jedynym okresem od 2 września 1992 roku do 5 września 1993 roku, kiedy to wykonywał obowiązki ślusarza w D. Remontowym. Od 2007 roku J. G. (1) tylko i wyłącznie kieruje pojazdami typu Tir, 24 tony.

Powód S. M. (1) pracownikiem pozwanej jest od dnia 1 września 1975 roku. Zgodnie z dokumentacją zawartą w aktach osobowych samochodami ciężarowymi o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pow. 3,5 ton powód zaczął jeździć od grudnia 1991 roku (wcześniej zajmował stanowisko kierowcy samochodowego). S. M. (1) kieruje pojazdami do 16 ton. Nie posiada uprawnień do kierowania pojazdami typu Tir, 24 – tonowymi.

Powód P. M. (1) pracownikiem pozwanej był od dnia 7 listopada 1985 roku. Od początku zatrudnienia powód zajmował stanowisko kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 tony. Samochodami ciężarowymi o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony powód zaczął kierować od czerwca 2001 roku. P. M. (1) obsługiwał tylko kursy miejskie w ramach województwa (...) i kierował samochodami ciężarowymi do 16 ton, choć zdarzało się bardzo rzadko (sporadycznie), że kierował pojazdami 24 tonowymi. Nadmienić w tym miejscu należy, iż sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda w zakresie w jakim utrzymywał, że kategorię prawa jazdy posiadał od 2005 roku, gdyż kserokopia prawa jazdy (k. 122 cz. B akt osobowych powoda) dowodzi, że uprawnia te posiada od 31 października 2007 roku.

Powód P. K. (1) pracownikiem pozwanej był w okresie od 4 września 2008 roku do 18 lipca 2014 roku (przy czym obowiązki pracownicze wykonywał do 12 września 2013 roku, to jest do dnia poprzedzającego długotrwałą chorobę) i ponownie został zatrudniony od 5 października 2015 roku. W całym okresie zatrudnienia powód zajmował stanowisko kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony. Pojazdami 24-tony powód zaczął kierować 3-4 miesiące po tym jak uzyskał kategorię prawa jazdy CE, co nastąpiło 8 lipca 2016 roku. Powód

kieruje wszystkimi rodzajami pojazdów, jakimi dysponuje pozwana, to jest zarówno pojazdami typu solo (bez naczepy) jak i pojazdami 24 tony. Obsługuje zarówno kursy miejskie jak i międzywęzłowe. Natomiast najczęściej obsługuje kursy miejskie i jeździ pojazdami typu solo (do 16 ton). Pojazdami 24 tony powód jeździ sporadycznie: w razie konieczności, za kierowcę nieobecnego w związku z chorobą, oraz w ramach rezerwy w systemie „kółek”, gdzie dopiero w czwartym tygodniu pracy jeździ pojazdem 24 tony, choć zdarza się, że na rezerwie jeździ pojazdem do 16 ton.

Powód M. W. (1) pracownikiem pozwanej jest od dnia 3 października 2007 roku. Od początku zatrudnienia powód zajmował stanowisko kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 tony. Stanowisko kierowcy samochodów o masie powyżej 3,5 tony powód M. W. (1) objął od dnia 19 stycznia 2012 roku, natomiast realizację kursów pojazdami o ładowności 24 ton rozpoczął od 1 października 2016 roku. Powód pracuje na wszystkich trasach, zarówno lokalnych w ramach województwa (...) jak i międzywęzłowych. Kieruje pojazdami typu solo i pojazdami 24 tony. Co do zasady jednak jeździ na trasach lokalnych.

Z zeznań powodów oraz powołanych w sprawie świadków wynika, iż wszyscy kierowcy zatrudnieni w pozwanej spółce mają, co do zasady, taki sam zakres obowiązków. Do ich zadań należy przewóz transportu, załadunek i rozładunek, zabezpieczenie ładunku, doręczenie ładunku do miejsca przeznaczenia, odbiór ładunku od klientów lub z punktów. Tożsamy zakres obowiązków został dla kierowców stworzony po to by zapewnić pozwanej uniwersalnego pracownika, którego można w każdej chwili zastąpić innym pod jego nieobecność. W praktyce kierowcy w różnym zakresie uczestniczą w czynnościach związanych z załadunkiem i rozładunkiem, gdyż kierowcy pojazdów 24 tonowych tzw. tirów obecnie głównie nadzorują załadunek i pilnują prawidłowego jego rozmieszczenia, podczas gdy kierowcy pojazdów typu solo często własnoręcznie uczestniczą w załadunku i rozładunku towaru. Przed wyruszeniem w trasę każdy z kierowców ma za to obowiązek wykonania tzw. obsługi codziennej, to jest sprawdzenia stanu pojazdu i posiadanych dokumentów, który to obowiązek w przypadku wszystkich kierowców samochodu ciężarowego powyżej 3,5 tony wynosi około 20 minut.

Sąd ustalił również, iż każdy z pracowników pozwanej, jeśli świadczył pracę w godzinach nocnych otrzymywał stosowny dodatek do wynagrodzenia. W przypadku natomiast wykonywania umowy o pracę na tzw. kursach międzywęzłowych każdy pracownik otrzymywał diety. Powyższe znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków i powodów.

Jak ustalono pozwana dysponuje pojazdami o ładowności 3,2 ton, 6 ton, 10 ton, 16 ton i 24 ton. Pojazdy o ładowności 3,2 ton, 6 ton, 10 ton i 16 ton to tzw. pojazdy solo, czyli pojazdy bez naczepy. Pojazdami tymi pozwana spółka realizuje kursy lokalne na obszarze województwa (...). Z kolei pojazd 24 tonowy (tzw. TIR, zestaw) to zestaw pojazdu i naczepy o ładowności 24 ton. Kursy międzywęzłowe są realizowane w pozwanej spółce praktycznie wyłącznie pojazdami o ładowności 24 ton i z uwagi na odległości odbywają się w godzinach popołudniowych i nocnych, także w niedzielę i święta. Dawniej, to jest przed pojawieniem się w pozwanej spółce samochodów o ładowności 24 tony wszystkie kursy międzywęzłowe były wykonywane pojazdami typu solo do 16 ton. Pierwsze pojazdy 24 tonowe, w ilości dwóch sztuk pojawiły się w pozwanej spółce na przełomie 2006/2007 roku, dwa kolejne w 2012 roku. Obecnie pojazdów 24 tonowych jest 12 sztuk.

Należy w tym miejscu podkreślić, iż w objętym sporem okresie obejmującym lata 2016 – 2019 J. G. (1) kierował tylko i wyłącznie pojazdami 24 tony, typu TIR. Tymczasem żaden z powodów nie kierował tymi pojazdami w takim rozmiarze jak to czynił J. G. (1).

S. M. (1) w ogóle nie kierował pojazdami 24 ton, gdyż nawet nie posiadał do tego uprawnień. P. M. (1) również nie kierował tymi pojazdami, choć zdarzyły się sytuacje, że nimi kierował, natomiast miało to miejsce bardzo rzadko (sporadycznie). Sporadycznie także kieruje pojazdami 24 tony powód P. K. (1) – zaczął nimi jeździć z końcem 2016 roku. Zdecydowanie najczęściej obsługuje kursy miejskie i jeździ pojazdami typu solo (do 16 ton), natomiast pojazdami 24 tony jeździ w ramach rezerwy. Podobnie powód M. W. (1), który realizację kursów pojazdami o ładowności 24 ton rozpoczął od 1 października 2016 roku, natomiast co do zasady jeździ na trasach lokalnych pojazdami typu solo.

Ponadto podkreślenia wymaga okoliczność, iż J. G. (1) wykonywał obowiązki związane z prowadzeniem pojazdów typu TIR począwszy od 2007 roku, kiedy tylko pojazdy te zostały wprowadzone w pozwanej spółce. Wcześniej pracownik ten prowadził samochody ciężarowe o mniejszych gabarytach na trasach międzywęzłowych. W związku z powierzeniem J. G. (1) nowych obowiązków w 2007 roku pracodawca podwyższył jego wynagrodzenie zasadnicze. Początkowo (okres od marca 2007 roku do września 2007 roku -co wynika z akt osobowych J. G. (1)) podwyższone wynagrodzenie przysługiwało wyłącznie za czas pracy związany z prowadzeniem samochodu ciężarowego z naczepą o ładowności 24 tony, zaś za pozostały czas pracy, kiedy pracownik jeździł mniejszymi pojazdami otrzymywał on dotychczasowe wynagrodzenie. Przyznanie wynagrodzenia w wyższej kwocie za godziny przepracowane na samochodzie o ładowności 24 tony został uzasadnione przez pracodawcę tym, że obsługa takiego pojazdu wymaga od kierowcy wysokich kwalifikacji, uzyskania karty kierowcy, szczególnej dbałości o stan techniczny oraz większego wysiłku fizycznego przy pomocy za i rozładunku (pismo k. 90, wniosek k. 91 akt osobowych J. G. załączonych do akt sprawy, część B). Dopiero kiedy praca J. G. (1) wiązała się z prowadzeniem tylko i wyłącznie tych pojazdów 24 tony, co zgodnie z dokumentami zawartymi w aktach osobowych J. G. (1) nastąpiło od października 2007 roku, podwyżka wynagrodzenia była stała i jednolita.

Zaakcentowania zatem wymaga, iż różnica wysokości wynagrodzenia zasadniczego J. G. (1) w porównaniu do innych kierowców – prowadzących mniejsze pojazdy - pojawiła się już w 2007 roku, nie zaś w spornym okresie. Późniejsze dysproporcje wynikały tylko z okoliczności związanych z przyznawaniem wyższych stawek wynagrodzeń określonej grupie pracowników. Zatem pracodawca nie wprowadził zróżnicowania wynagrodzeń w spornym okresie, ale w chwili kiedy w spółce pojawiła się nowa kategoria samochodów, wymagająca nowych kwalifikacji do ich prowadzenia. Powyższe stanowiło kryterium wyróżniające. W dalszych okresach wszyscy kierowcy – zarówno powodowie jak i J. G. (1) otrzymywali podwyżki systemowe – wynikające z zawartych porozumień z organizacjami związkowymi. Wszyscy oni otrzymywali podwyżki w takiej samej wysokości – wynikające z zawartych porozumień. Z materiału dowodowego wynika przy tym jednoznacznie, że każda zmiana w zakresie wynagrodzeń pracowników pozwanej musiała być uzgadniana z działającymi u pozwanej związkami zawodowymi. Późniejsze zatem podwyżki płac, tzw. systemowe, musiały obejmować wszystkich pracowników i być jednakowe dla danej grupy pracowników, przy braku zgody związków zawodowych na jakiegokolwiek obniżki wynagrodzeń w celu wyrównywania wynagrodzeń w ramach danej grupy zawodowej.

Wskazać jeszcze należy, iż motywem podwyższenia w 2007 roku (od miesiąca marca 2007 roku) wynagrodzenia zasadniczego tych kierowców, którzy zdecydowali się na prowadzenie TIR-ów było również to, że wśród pracowników pozwanej zainteresowanie prowadzeniem tego typu pojazdów nie było duże. Podwyższenie wynagrodzenia i utrzymanie tej wartości później bez wątpienia miało stanowić swojego rodzaju zachętę do objęcia nowych zadań. Okoliczności te potwierdzają zeznania świadków, w szczególności S. S., J. G. i R. R.. Z zeznań tychże świadków wynika, że nie było wielu chętnych do obsługi pojazdów 24 tonowych z uwagi na ich duże gabaryty i konieczność odbywania nocnych tras. Wytypowane przez przełożonych pierwsze osoby zrezygnowały, ostatecznie do obsługi pojazdów w 2007 roku zostało wyłonionych w ramach wewnętrznej rekrutacji czterech kierowców, jednym z nich był J. G. (1) (pozostali trzej nie są już pracownikami pozwanej). Jest naturalnym przy tak dużej ilości zatrudnionych pracowników i konieczności wytypowania spośród nich czterech osób do obsługi dwóch nowych, wielkogabarytowych pojazdów, pracodawca typując te osoby kierował się w pierwszej kolejności posiadanymi przez pracowników uprawnieniami (kat. C+E), ale i posiadanym doświadczeniem zawodowym. J. G. (1) w 2007 roku mógł się pochwalić 19-letnim doświadczeniem w kierowaniu samochodami ciężarowymi o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony, przy czym mowa tu tylko o doświadczeniu nabytym u pozwanej pracodawcy.

Dla porównania w 2007 roku doświadczenie powoda P. M. (1) w prowadzeniu samochodów ciężarowych o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony wynosiło 6 lat. Powód P. M. (1) nie mógł być jednak wówczas w ogóle brany pod uwagę, gdyż uprawnienia do kat. C+E nabył dopiero od 31 października 2007 roku. Powód P. K. (1) nie posiadał takiego doświadczenia wcale, gdyż pracownikiem pozwanej był od września 2008 roku. Doświadczenia nie posiadał także powód M. W. (1) zatrudniony od 3 października 2007 roku, który uprawnienia do kat. C+E nabył

w czerwcu 2016 roku. Porównywane do J. G. (1), bo około 16-letnie doświadczenie, posiadał wyłącznie powód S. M. (1), jednak ten nie posiadał wymaganej do prowadzenia pojazdu 24 tony kategorii prawa jazdy C+E.

Nadmienić w tym miejscu należy, że wspomniane doświadczenie i posiadany staż nie były bez znaczenia, gdyż z obsługą pojazdu o ładowności 24 tony wiąże się potrzeba umiejętności manewrowania takim pojazdem, parkowania, podstawiania pojazdu pod załadunek i rozładunek. Pojazd 24 tonowy jest o ¼ dłuższy od pojazdu 16 tonowego. Powyższe znalazło potwierdzenie w zeznaniach świadków D. G., J. G. i T. W..

Kolejnym elementem odróżniającym charakter pracy J. G. (1) od pracy pozostałych powodów, poza rodzajem pojazdów, był rodzaj tras jakimi jeździli.

W pozwanej spółce różniła się kursy lokalne – realizowane na obszarze województwa (...) i kursy międzywęzłowe - realizowane poza obszar województwa (...). Kursy lokalne są realizowane pojazdami typu „solo” o ładowności do 16 ton włącznie, podczas gdy kursy międzywęzłowe są realizowane pojazdami 24 tony, typu TIR.

Kursy lokalne rozpoczynają się i kończą zazwyczaj tego samego dnia, powrót ma miejsce do miejsca postoju. Miejsca postoju tych pojazdów to Ł., S. i P.. Sporadycznie zdarza się, że kierowcy tych kursów świadczą pracę w godzinach nocnych. Z kolei kursy międzywęzłowe w pozwanej spółce realizowane są w godzinach popołudniowych i wieczornonocnych, również w weekendy oraz święta. Dwie trasy (do P. i Komornik) wiążą się z nocowaniem na miejscu. Kursy te są najdłuższe. Realizacja kursów międzywęzłowych generalnie odbywa się pojazdami typu TIR – 24 tony.

Wszystkie rodzaje kursów mają w Poczcie Polskiej duże znaczenie, jednak mają one różną wagę. Kursy międzywęzłowe wiążą się z przewożeniem tysięcy przesyłek, w związku z czym posiadają one status priorytetowy.

Wskazać należy, iż w objętym sporem okresie J. G. (1) realizował wyłącznie kursy międzywęzłowe, kierując tylko pojazdami 24 tony, podczas gdy z żaden powodów – co zostało wyżej przedstawione – nie robił tego w takim zakresie jak robił to J. G. (1). Wykonywanie obowiązków pracowniczych w takich warunkach w jakich realizował je J. G. (1) wiązało się po pierwsze ze stałą pracą w godzinach popołudniowych i nocnych, z pracą w niedziele i święta. Jego kursy obejmowały długie trasy – kursy międzywęzłowe były najdłuższe, co z kolei przekładało się na częste nocowanie poza domem. Poza tym J. G. (1) kierował pojazdami o większych gabarytach, których obsługa była trudniejsza, wymagała innych umiejętności, co bezspornie potwierdza, m.in. konieczność posiadania kategorii prawa jazdy C+E.

Co prawda, w toku postępowania, ustalono, iż w spornym okresie niektórzy powodowie - P. K. i M. W. - również wykonywali kursy w godzinach nocnych lub kursy międzywęzłowe. Jednakże, w ich przypadkach, było to sporadycznie, bądź zamiennie z kursami lokalnymi. Pozostali powodowie, w spornym okresie, albo w ogóle, nie jeździli samochodami 24 tony, tylko mniejszymi (S. M.) albo robili to naprawdę wyjątkowo (P. M.), co również wpływało na odmienną ich sytuację.

Podniesienia wymaga, również, okoliczność, iż ewentualne różnice w wynagrodzeniu pracowników są niejako niezależne od pozwanej spółki, a wynikają z zaszczości i okoliczności przeszłych. Pozwana, bowiem, przed 2005 rokiem, posiadała specyficzną strukturę organizacyjną – było wówczas w Poczcie Polskiej około 120 podmiotów będących pracodawcami zatrudnionych osób – stanowiła ona przedsiębiorstwo wielozakładowe. Konsekwencją tego było obowiązywanie różnorodnych systemów wynagradzania oraz odrębnych polityk kadrowych i płacowych. Po reorganizacji powstał jeden podmiot, który przejął wszystkich pracowników. Konieczne było wówczas ujednoczenie zasad obowiązujących w spółce tak, aby nie doszło do pokrzywdzenia pracowników. Decyzją władz spółki wynagrodzenia zasadnicze pracowników pozostały na ustalonym z nimi poziomie. Od samego początku, po reorganizacji, pozwana toczyła liczne spory zbiorowe z pracownikami w zakresie wynagrodzeń. Logicznym stwierdzeniem jest, że spółka nie mogła jednocześnie zaspokoić żądań wszystkich pracowników, gdyż nie posiadała na to odpowiednich środków pieniężnych.

Elementem, wpływającym na utrudnienie ewentualnych rozmów i ustaleń, jest okoliczność, iż, w pozwanej spółce, działa ponad 80 organizacji związkowych. Zatem, ustalenia winny odbywać się ze wszystkimi tymi organizacjami lub przynajmniej z tymi, które posiadają status reprezentatywności.

Dążenia spółki do ujednoczenia systemu wynagrodzeń zaowocowały w 2015 roku zawarciem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...), gdzie zaszeregowano poszczególnych pracowników do poszczególnych kategorii wynagradzania – wprowadzając tym pewne ujenolicenie. Dla tych grup przewidziane zostały „widelki” płacowe – przedziały kwot wskazujących najniższe i najwyższe możliwe do osiągnięcia wynagrodzenie na danym stanowisku. Dalsze kroki w kierunku ujednoczenia systemu wynagrodzeń stanowiły zawierane porozumienia i uzgodnienia – prowadzące do stopniowego zwiększania wynagrodzeń. Podwyżki te miały charakter systemowy, obejmowały całe grupy zawodowe. Nie było zgody związków zawodowych na wyrównanie wszystkich wynagrodzeń, zwłaszcza poprzez obniżenie wynagrodzeń wyższych. Podwyżki systemowe nakładały się na różnice istniejące z lat ubiegłych. W rezultacie jednej z takich podwyżek w połowie 2018 roku wynagrodzenie zasadnicze kierowców zostało wyrównane do kwoty 3.200 złotych dla wszystkich kierowców. Jeśli jednak były osoby, które zarabiały więcej i tak otrzymały one podwyżkę rzędu 190 złotych (co wynika z przedstawionych zestawień). W 2018 roku wprowadzono nadto stawkę rekrutacyjną dla kierowców wynoszącą również 3.200 złotych.

Wobec powyższego, należy wskazać, iż pierwotna rozbieżność w osiąganym przez pracowników wynagrodzeniu związana była z konsekwencjami decyzji reorganizacyjnych, które miały na celu scalić działających w ramach Poczty Polskiej pracodawców w jeden podmiot. Nie można zatem obarczać pozwanej odpowiedzialnością za powyższe. Tym bardziej że, w ocenie Sądu, doszło do wykazania starań i podejmowanych konkretnych działań, które miały na celu zniwelowanie różnic. Nasilenie tych działań zmierzających do wyrównania wynagrodzenia natomiast miało miejsce w spornym okresie – po zawarciu ostatniego (...).

Nadmienić jeszcze należy, iż zasadne jest twierdzenie, że pracodawca ma możliwość kształtowania wynagrodzeń pracowników w ramach przewidzianych dla nich widełek płacowych, z uwzględnieniem szczególnych okoliczności i indywidualnie występujących cech pracownika czy świadczonej przez niego pracy. Jak już wykazano – w pozwanej spółce grupa pracowników określona jako kierowcy stale prowadzący pojazdy powyżej 3,5 tony nie była jednolita. Osoby te różniły się, zarówno, pod względem posiadanych kwalifikacji (prawa jazdy kategorii „C” lub C+E), pojazdów którymi jeździli – TIR-y albo pojazdy typu „solo” czy wreszcie rodzajem wykonywanych kursów i ich natężeniem (wyłącznie kursy międzywęzłowe lub kursy międzywęzłowe i lokalne w różnym nasileniu). Wszystkie te elementy, natomiast, stanowią, w ocenie Sądu, uzasadnione okoliczności, powodujące dyferencjację pracowników w zakresie tej grupy zawodowej.

Nie bez znaczenia pozostają, także, kwestie rynkowe, związane z lokalizacją zakładu pracy, przekładające się na tzn. rynek pracy. Stawki wynagrodzeń w większych miastach są wyższe niż w mniejszych, podobnie znaczenie ma lokalizacja miast (zachód i wschód Polski). Ostatecznie jednak pełnomocnicy powodów cofnęli wnioski dowodowe w zakresie zestawień dotyczących innych okręgów niż (...).

Do wiedzy powszechnej należy, natomiast to, że kierowcy pojazdów typu TIR zarabiają więcej niż kierowcy lżejszych pojazdów ciężarowych. Wiąże się to z koniecznością posiadania szerszych uprawnień w zakresie prawa jazdy, specyfiką prowadzenia takiego pojazdu, długością pokonywanych tras i odpowiedzialnością za większy ładunek. Wolnorynkowa regulacja płac jednoznacznie wskazuje, że praca kierowców pojazdów typu TIR, jest wyżej wyceniana.

Wszystkie powyższe okoliczności, w ocenie Sądu, wskazują jednoznacznie, iż w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sytuacja powodów i J. G. (1), z którym powodowie porównywali swoje wynagrodzenie i warunki w jakich wykonywana była przez nich praca z pewnością nie były tożsame. Wyższe wynagrodzenie J. G. (1), wynikało, przede wszystkim, z faktu objęcia przez niego prowadzenia pojazdów 24 tonowych w sytuacji, w której nie było w tym czasie chętnych do tego by jako pierwsi wsiąść na te pojazdy. Należy podkreślić, iż od tego czasu J. G. (1) nie otrzymał innych, indywidualnych podwyżek. Nadto, jak wykazano – występowały istotne różnice w sposobie świadczenia pracy przez powodów i J. G. (1), odrębności w

zakresie wykonywanych przez nich obowiązków. Podkreślić należy, iż grupa zawodowa kierowców w pozwanej spółce nie była jednolita i występowały w niej odrębności, co obiektywnie wpływało na uzyskiwane przez pracowników wynagrodzenie.

Sąd umorzył postępowanie w zakresie, cofniętych przez powodów, części roszczeń, na podstawie art. 355 k.p.c. Cofnięcie nastąpiło przed rozpoczęciem rozprawy, a zatem zgoda pozwanego na dokonanie tej czynności nie była konieczna.

W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. zgodnie, z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony wypadek”. Przepis art. 102 k.p.c. jest zatem przejawem tzw. prawa sędziowskiego i może być stosowany wówczas, kiedy okoliczności konkretnej sprawy dają po temu podstawy. Jego celem jest zapobieżenie wydaniu orzeczenia o kosztach procesu, które byłoby niesprawiedliwe (por. wyrok SN z dnia 15 marca 2013 r. V CZ 89/12, Legalis nr 736745, postanowienie SN z dnia 29 czerwca 2012 r., (...), Legalis nr 544001). Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, iż hipoteza przepisu art. 102 k.p.c., odwołująca się do występowania „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II CZ 61/13, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r., I CZ 110/07). Do kręgu okoliczności branych pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek z art. 102 należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i będące „na zewnątrz” procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (Gudowski, Jacek. Art. 102. W: Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Postępowanie rozpoznawcze, wyd. V. Wolters Kluwer, 2016).

Na koszty poniesione przez stronę pozwaną złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 2.700 złotych – § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265), liczone odrębnie dla każdego z powództw.

Kierując się powyższą zasadą z art. 102 k.p.c. Sąd obciążył każdego z powodów kosztami procesu w części, to jest połową kosztów poniesionych przez stronę pozwaną – w przypadków powodów P. K., M. W. i S. M., oraz jedną trzecią – w przypadku powoda P. M..

Sąd zdecydował o obciążeniu powodów kosztami w części mając na uwadze przede wszystkim tożsamość spraw i przewagę ekonomiczną strony pozwanej. W ocenie Sądu nie było podstaw do zwolnienia powodów od kosztów w całości, gdyż każdy z powodów od początku trwania procesu był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. Niniejsza sprawa toczyła się blisko dwa lata, a powodowie jako jej inicjatorzy powinni od samego początku liczyć się z tym, że w razie przegranej będzie na nich ciążył obowiązek zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej. Przewidziana w art. 102 k.p.c. regulacja ma charakter wyjątku od reguły ponoszenia również finansowej odpowiedzialności strony za wynik postępowania. Strona wytaczając powództwo winna liczyć się z koniecznością ponoszenia kosztów w przypadku przegranej. Powodowie nieprzerwanie pozostawali w zatrudnieniu u pozwanej, a ich zarobki kształtowały się na poziomie od 4.780,25 zł do 5.494,81 zł według zaświadczeń wystawionych przez pozwaną w 2019 roku. Skoro powodowie nieprzerwanie pracują (poza P. M., który nieprzerwanie pracował do 13 maja 2020 roku) to mają realne możliwości sprostania finansowemu obowiązkowi zwrotu chociażby połowy kosztów zastępstwa procesowego stronie pozwanej, która wygrała niniejszą sprawę w całości. Nie zostały przy tym wykazane żadne szczególne okoliczności, które przemawiałyby za całkowitym zwolnieniem powodów z kosztów zastępstwa procesowego poniesionego przed drugą stroną.

Jedynym z powodów, który wskazał na odmienną od pozostałych sytuację, jest P. M. (1). Z zeznań powoda wynika, że od 14 maja 2020 roku pozostaje on bez pracy – umowa o pracę zawarta przez strony została rozwiązana za

porozumieniem stron. Powód ma na utrzymaniu uczącego się syna, nadto od grudnia 2019 roku ma problemy zdrowotne. W ocenie sądu utrata pracy jest argumentem przemawiającym za zwolnieniem powoda P. M. (1) od kosztów zastępstwa procesowego w wymiarze większym niż pozostałych powodów, to jest w jednej trzeciej, natomiast nie może być to sam w sobie argument przemawiający za zwolnieniem go z tych kosztów w całości. Powód bowiem, z który jednej strony utrzymuje, że od maja 2020 roku nie ma żadnego źródła dochodu, nie wskazuje na żadne leżące po jego stronie problemy finansowe, w szczególności konieczność zaciągnięcia jakichkolwiek zobowiązań finansowych. Powód nie wykazał przy tym aby jego choroba łączyła się z większymi niż typowe wydatkami. W rezultacie Sąd uznał, że nie ma podstaw do tego aby powoda P. M. zwolnić od kosztów w całości.

Wobec powyższego Sąd zasądził od powodów P. K., M. W. i S. M. na rzecz pozwanej kwoty po 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zaś od powoda P. M. kwotę 900 zł.

W dniu 14 maja 2021 r. powodowie: P. M. (1) , P. K. (1) oraz M. W. (1) , reprezentowani przez adwokata , wnieśli apelację od powyższego rozstrzygnięcia w części tj. w stosunku do P. M. (1) w zakresie punktów 4 i 5 wyroku , w stosunku do P. K. (1) w zakresie punktów 6 i 7 wyroku , w stosunku do M. W. (1) w zakresie punktów 8 i 9 wyroku.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił **naruszenie przepisów:**

1. postępowania, które mogą mieć istotny wpływ na jego treść a to:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

– przekroczenie przez sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie dowolnej, sprzecznej z zasadami wiedzy, logiki, doświadczenia życiowego oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego skutkujące przyjęciem, że:

- powierzenie świadkowi J. G. (1) w 2007 roku prowadzenia ciągnika siodłowego stanowiło nowy obowiązek i jest kryterium wyróżniającym w sytuacji gdy u pozwanej nie było i nie ma dyferencjacji wynagrodzeń ze względu na posiadaną kategorię prawa jazdy C czy C+E i w konsekwencji tego wysokość wynagrodzenia zasadniczego nie zależy od typu prowadzonego przez kierowcę pojazdu tj. samochodu ciężarowego czy ciągnika siodłowego , a ponadto powodowie P. M. (1), P. K. (1) i M. W. (1) tak jak świadek J. G. (1) owe „nowe kwalifikacje” również posiadają tj. prawo jazdy kat. C+E;
- w 2007 roku pozwana powierzyła świadkowi J. G. nowe obowiązki w sytuacji, gdy jak wynika z uzupełniających, pisemnych zeznań samego świadka jego praca nie zmieniała się, obsługiwał te same kursy, w takich samych godzinach, nie uległy również zmianie zakres jego obowiązków, a rodzaj prawa jazdy posiadanego przez kierowcę prowadzącego stale pojazdy powyżej 3,5 tony tj. C czy też C+E nie ma wpływu na wysokość otrzymywanego u pozwanej wynagrodzenia zasadniczego o czym świadczy również fakt ,że podniesienie przez pracownika kwalifikacji zawodowych z kat. C do C+E nie wiązało się z uzyskaniem podwyżki czy jakiegokolwiek innej gratyfikacji finansowej u pozwanej.
- różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powodem a świadkiem J. G. (1) stanowi wyraz „zaszłości historycznych” i bycia przez świadka „pionierem” w jeździe na ciągnikach siodłowych w sytuacji, gdy to fakt bycia „pionierem” przez świadka J. G. (1) stanowi tak zwaną „zaszłość historyczną”, gdyż od daty powierzenia świadkowi prowadzenia jednego z dwóch pojazdów typu ciągnik siodłowy upłynęło na datę wyrokowania 14 lat, a u pozwanej obecnie jest 12 takich pojazdów obsługiwanych przez 25 kierowców i żaden z obecnie zatrudnionych kierowców nie jest z tego tytułu dodatkowo gratyfikowany, a pozwana nie wykazała, że bycie „pionierem” stanowiło w okresie objętym pozwem obiektywne kryterium różnicujące wynagrodzenie J. G. (1) a powodów;
- różnica w wynagrodzeniu zasadniczym i wynikająca z tzw. „zaszłości historycznych” nie stanowi przejawu nierównego traktowania pracowników na takim samym stanowisku przez pozwaną i pozwana nie ponosi za to odpowiedzialności – w sytuacji gdy pierwsze nieudolne kroki w tym celu podjęła dopiero w 2015 roku,

a dyferencjacja wynagrodzeń, z uwagi na „zaszłości historyczne” utrzymywana jest do dnia dzisiejszego na stanowisku kierowcy prowadzącego stale pojazdy powyżej 3,5 tony i w stosunku powoda do świadka J. G. (1) na dzień dzisiejszy wyraża się kwotą 485,78 zł;

- uznanie świadka J. G. (1) za jednego z pierwszych kierowców prowadzących pojazdy 24 - tonowe, stanowi w niniejszej sprawie możliwe kryterium różnicujące jego wynagrodzenie w stosunku do powodów, w sytuacji gdy to na pozwanej spoczywał obowiązek informowania pracowników o istniejących kryteriach różnicujących ich wynagrodzenia i przedstawiania ich w taki sposób aby były one jasne i zrozumiałe dla pracowników a ze zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie nie wynika aby pozwana podolała temu obowiązkowi i traktowała je jako kryterium różnicujące w okresie objętym pozwem, w szczególności, że sami pracownicy pozwanej wskazywali różnicę w wysokości wynagrodzenia między świadkiem a powodami jako zaszłość historyczną a nie jako istniejące, obiektywne kryterium różnicujące ich wynagrodzenia;
- uznanie za kryterium różnicujące sytuację powodów i świadka J. G. (1) staż pracy u pozwanej i idące za tym, zdaniem Sądu, doświadczenie zdobyte u pozwanej, w sytuacji, gdy za ilość przepracowanych lat u pozwanej przysługuje dodatek stażowy w odpowiedniej wysokości i jak wynika z zeznań powodów i świadków jego wysokość czy też kryteria przyznania nie zostały zakwestionowane, ale pozostają one bez wpływu na wysokość wynagrodzenia zasadniczego a nadto powodowie również posiadają wieloletnie kwalifikacje zawodowe vide data uzyskania kategorii prawa jazdy C + E;
- wyekspozowaniu przez Sąd, iż świadek J. G. (1) obsługuje wyłącznie trasy międzywęzłowe, w nocy, także w niedziele i święta w sytuacji gdy każdy kierowca zatrudniony u pozwanej obsługujący trasy międzywęzłowe, w tym świadek J. G. (1), otrzymuje za to delegacje i dodatek za pracę w porze nocnej a z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika w żaden sposób, żeby u pozwanej obiektywnym stosowanym przez nią kryterium dyferencjacji wynagrodzenia kierowców stanowił rodzaj obsługiwanej przez nich trasy, tj. lokalnej czy międzywęzłowej, w szczególności, że powód T. P. tak jak J. G. (1) jeździ na zestawami na trasach międzywęzłowych i nie otrzymuje z tego tytułu wyższego wynagrodzenia niż inni kierowcy, a ponadto przed wprowadzeniem ciągników siodłowych świadek J. G. (1) obsługiwał wyłącznie trasy międzywęzłowe pojazdami solo i wówczas (z uwagi na rodzaj kursu) nie otrzymywał z tego tytułu, poza delegacjami i dodatkiem za pracę w porze nocnej, wyższego wynagrodzenia niż kierowcy obsługujący wówczas trasy lokalne;
- bezzasadne przyjęcie, że występujące w grupie zawodowej kierowców różnice w sposobie świadczenia pracy i odrębności w zakresie wykonywanych przez nich obowiązków przez co grupa ta nie jest jednolita obiektywnie wpływało na uzyskiwane przez pracowników wynagrodzenie, w sytuacji gdy nie miało to najmniejszego znaczenia gdyż dla pozwanej to była taka sama praca albo co najmniej praca o porównywalnej wartości a wysokość wynagrodzenia wynikała tylko i wyłącznie z zaszłości historycznych i prowadzonej w danym momencie przez pozwaną polityki płacowej;
- bezzasadne przyjęcie, że w okresie objętym pozwem pomiędzy pracą wykonywaną przez świadka G. a powodami zachodzi tak wiele różnic, że twierdzenie, że prace te były pracami jednakowymi lub jednakowej wartości jest nieuprawnione - w sytuacji gdy z materiału dowodowego sprawy, w tym załączonych przez stronę pozwaną zestawień wynagrodzeń i kwalifikacji kierowców stale prowadzących pojazdy powyżej 3,5 tony, niekwestionowanych przez żadną ze stron, jednoznacznie wynika, że na wysokość wynagrodzenia zasadniczego nie miało wpływu to jakimi pojazdami kierowcy kierują (pojazdy tzw. solo czy tzw. zestawy), na jakich trasach jeżdżą (trasy lokalne czy międzywęzłowe), jak długi staż pracy posiadają, ponieważ kierowcy prowadzący tak jak J. G. (1) zestawy nie otrzymywali z tego tytułu wyższego wynagrodzenia, jak również z tytułu obsługi tras międzywęzłowych, a staż pracy regulowany jest dodatkiem stażowym;
- związki zawodowe działające u pozwanej nie wyrażały zgody na wyrównanie wynagrodzeń w ramach jednej grupy zawodowej w sytuacji gdy w czerwcu 2018 roku doszło do wyrównania wynagrodzeń tylko w ramach grupy zawodowej kierowców prowadzących stale pojazdy powyżej 3,5 tony do kwoty 3200 zł brutto, a ponadto

pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów na to, że związki zawodowe blokowały możliwość wyrównywania wynagrodzenia w ramach wyżej wymienionej kategorii pracowników;

- na skutek działań związków zawodowych pozwana miała ograniczone możliwości wpływania na wysokość wynagrodzeń pracowników w sytuacji gdy to pozwana jako pracodawca kształtuje politykę płacową i ma obowiązek czynić to zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w poszanowaniu zasady równego traktowania pracowników, a stanowisko związków zawodowych nie jest dla niej ostatecznie wiążące;
- pozwana podejmowała próby i działania w celu zniwelowania różnic wynikających z tzw. „zaszłości historycznych” w sytuacji gdy pracownicy otrzymywali wyłącznie podwyżki systemowe, które obejmowały ich wszystkich przez co prowadziło to do ugruntowania i scementowania istniejących różnic, a podwyżka, która miała miejsce w czerwcu 2018 roku która spowodowała podwyższenie wynagrodzenia minimalnego na stanowisku kierowcy stale prowadzącego pojazdy powyżej 3,5 t do kwoty 3200 zł brutto nie wynikała z tego, że pracodawca chciał zniwelować różnice płacowe na tym stanowisku, a była skutkiem niemożności zatrudnienia kierowców mających uprawnienia do prowadzenia pojazdów powyżej 3,5 tony za dotychczasową stawkę na co bezpośrednio wskazywali przesłuchani w sprawie świadkowie strony pozwanej – D. G. (2), M. G., G. J. oraz potwierdza to fakt, iż stawka ta od 1 listopada 2018 roku stanowi minimalną stawkę rekrutacyjną;
- w pozwanej spółce pracodawca uwzględniał w ramach przewidzianych widełek płacowych szczególne okoliczności i indywidualne świadczone cechy pracownika czy świadczonej przez niego pracy, jak wskazano w treści uzasadnienia, w sytuacji gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie, a w szczególności zeznań świadków strony pozwanej wynika, że widełki zostały tak ukształtowane, aby objąć występujące w momencie ich wprowadzenia na danym stanowisku pracy wszelkie występujące różnice płacowe i na wysokość wynagrodzenia pracowników nie miały wpływu żadne inne cechy czy kryteria, gdyż zarówno powód jak i przesłuchiwani w sprawie świadkowie w momencie wprowadzenia widełek płacowych nie mieli od nowa ukształtowanych wynagrodzeń z uwagi na staż pracy, posiadane prawo jazdy, obsługiwane kursy, prowadzony typ pojazdu tylko pozostali z dotychczasowym wynagrodzeniem;
- z wiedzy powszechnej wynika, że kierowcy tirów zarabiają więcej niż kierowcy lżejszych pojazdów w sytuacji gdy obecni u pozwanej tylko jeden kierowca tira J. G. (1) zarabia z tego tytułu więcej od innych kierowców w tym kierowców prowadzących samochody typu tir tak jak świadek J. S. i T. W. (2), w związku z czym wskazywana wyżej reguła nie obowiązuje u pozwanej w szczególności, że podwyżka do kwoty 3200 zł objęła wszystkich kierowców prowadzących stale pojazdy powyżej 3,5 tony niezależnie od typu pojazdu;

- praktycznie zdeprecjonowanie dowodu z zeznań świadków:

a) W. W., R. R., T. W. i płynących z nich informacji i wniosków - sytuacji gdy świadkowie ci, jako wieloletni pracownicy pozwanej zeznawali na okoliczności związane z ukształtowaniem polityki płacowej pozwanej, zakresu obowiązków⁷ i faktycznych czynności wykonywanych na tym stanowisku oraz wysokości wynagrodzenia zasadniczego poszczególnych kierowców prowadzących stale pojazdy powyżej 3,5 tony oraz braku różnic w dbałości o pojazd czy też większego wysiłku fizycznego czy pomocy przy rozładunku przy samochodach typu tir;

b) G. J., D. G., S. S., M. K. poprzez dokonanie sprzecznych ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym i wyciąganie wniosków sprzecznych z przeprowadzonymi dowodami a skutkujących przyjęciem, że:

- w grupie kierowców powyżej 3,5 tony w okresie od 2016 r. do 2018 r. różnica w wynagrodzeniu mogła wynosić 300 - 400 zł. W sytuacji gdy jak wynika z zestawienia wynagrodzenia powodów i świadka J. G. (1) przedstawionego w uzasadnieniu różnica wynagrodzenia w 2016 r. wynosiła od 800,00 zł (powód M. W.) w 2016 r. a w 2018 r. była to różnica 485,78 zł.;
- kategoria posiadanego przez kierowcę prawa jazdy (C czy C+E) w grupie kierowców prowadzących stale pojazdy powyżej 3,5 tony nie wpływa na wysokość otrzymywanego wynagrodzenia (k. 22 - 23 uzasadnienie

wyroku) przy jednoczesnym ustaleniu, że w związku z powierzeniem J. G. nowych obowiązków w 2007 r. - do wykonywania których niezbędne były dodatkowe kwalifikacje - kategoria prawo jazdy - pracodawca podwyższył jego wynagrodzenie zasadnicze (k. 37 uzasadnienia);

- powierzenie świadkowi J. G. (1) w 2007 r. prowadzenia ciągnika siodłowego stanowiło nowy obowiązek i jest kryterium wyróżniającym uzasadniającym podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego w sytuacji gdy w kolejnych latach w związku z poszerzeniem taboru poczty polskiej o nowe ciągniki siodłowe żaden inny kierowca, który podjął się prowadzenia takiego pojazdu podwyżki nie otrzymała z zeznań powodów i świadków wynika, iż nie ma różnic w zakresie obowiązku posiadania karty kierowcy, dbałości o stan techniczny pojazdów a kierowca ciągnika siodłowego z naczepą nie bierze udziału załadunku i rozładunku;
- fakt, bycia przez świadka J. G. (1) w 2007 r. jednym z pierwszych kierowców jeżdżących na tirach nie stanowi „zaszłości historycznej” w sytuacji gdy przesłuchiwni w sprawie świadkowie, w tym przede wszystkim świadkowie strony pozwanej w osobach M. G., M. K. (2), G. J. bezpośrednio wskazywali, że różnica w wynagrodzeniu w/w świadka w stosunku do innych kierowców stanowi wyraz wskazanych wyżej „zaszłości historycznych” w wynagradzaniu;

- praktyczne pominięcie istotnych okoliczności faktycznych w sprawie takich jak:

- niedające się w logiczny sposób wytłumaczyć różnice w zarobkach powodów i przesłuchanych świadków, w szczególności to, że powód S. M. zarabia więcej niż pozostali powodowie, chociaż posiada on kategorię prawa jazdy C i jeździł samochodami typu solo a świadkowie T. W. (2) zarabia mniej niż świadkowie W. W. i R. R., chociaż zaczęli jeździć stale ciągnikami z naczepą;

- odgórne, odbywające się w centrali ustalenie wynagrodzeń pracowniczych;

- brak podjęcia przez pracodawcę próby faktycznego wyrównania wynagrodzeń poprzez obniżenie płac pracownikom najlepiej zarabiającym na stanowisku kierowcy stale prowadzącego pojazdy powyżej 3,5 tony;

- unifikacji zakresu obowiązków kierowców i doprowadzenia do sytuacji aby każdy kierowca w każdej chwili mógł wypełnić zlecane przez pozwaną obowiązki, niezależnie od trasy i pojazdu, co de facto miało miejsce już wcześniej;

- art. 232 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na naruszeniu reguł dotyczących rozkładu dowodu, przez co pozwana została zwolniona z obowiązku przedstawienia dowodów na poparcie swoich twierdzeń, co miało istotny wpływ na rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, gdyż sąd oddalił powództwo, pomimo, że pozwana nie przedstawiła żadnego dowodu, z którego mogłoby wynikać że „zaszłości historyczne” i fakt bycia „pionierem” w istocie stanowią okoliczności istotne i obiektywnie usprawiedliwiającą zróżnicowanie wynagrodzenia powoda oraz świadka J. G. (1) w okresie objętym pozwem w szczególności „iż okoliczności wskazane jako różnicujące ową stawkę zasadniczą wynagrodzenia nie znalazły potwierdzenia w toczącym się postępowaniu.

- art. 365 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, iż Sąd meriti jest związany nieprawomocnym orzeczeniem Sądu w innych sprawach dotyczących odszkodowania za nierówne traktowanie w zakresie wynagrodzenia toczących się przed Sądem Rejonowym dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi przy całkowitym pominięciu prawomocnych rozstrzygnięć Sądu Okręgowego w Bydgoszczy również dotyczących powyższych kwestii.

oraz

powyższe zarzuty wskazują na naruszenie przez Sąd I instancji art. 386 § 4 k.p.c. tj. nierozpoznanie istoty sprawy czyli dokonanie oceny materiału dowodowego pod kontem uznania bądź nie różnic w wynagrodzeniach zasadniczych kierowców stale prowadzących pojazdy powyżej 3,5 tony za naruszenie zasady równego traktowania, w sytuacji gdy wszelkie powoływane przez Sąd okoliczności, mające uzasadniać tę dyferencjację, pozostają w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym czy też poglądami orzecznictwa a Sąd de facto uchylił się od dokonania rzetelnej oceny i jej uzasadnienia czy praca świadczona przez powodów jest pracą jednakową jak praca świadczona przez świadka J. G. (1) a jeżeli nie to na czym owe różnice konkretnie polegają oraz czy też jest pracą

jednakowej wartości dla pracodawcy a jeżeli nie to dlaczego i jak różnice w jej wykonywaniu konkretnie miały wpływ na wysokość uzyskiwanego przez świadków kierowców i powodów wynagrodzenia;

- art. 102 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i obciążenie powodów obowiązkiem częściowego zwrotu na rzecz pozwanej kosztów postępowania, a to kosztów zastępstwa procesowego, podczas gdy zarówno sytuacja procesowa jak i osobista a także majątkowa powodów prowadzi do wniosku, iż w sprawie zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek w rozumieniu powołanego przepisu.

a w konsekwencji naruszenia wyżej wymienionych przepisów prawa procesowego naruszenie:

2. prawa materialnego tj:

- art. 11² k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na wadliwym uznaniu, że w hipotezie inkorporowanej w tym przepisie normy prawnej mieści się dopuszczalność różnicowania wynagrodzeń zasadniczych pracowników wykonujących jednakowe zadania z uwagi na „zaszłości historyczne” i bycie „pionierem”, niezależnie od tego w jakim stopniu przekłada się to na jakość i ilość świadczonej pracy i w sytuacji gdy u danego pracodawcy rodzaj posiadanego prawa jazdy, typ prowadzonego pojazdu „tir” czy „solo” czy rodzaj obsługiwanej trasy „lokalnej” czy „międzywęzłowej” nie stanowi elementu różniącego i nie przykłada się na wysokość osiąganego wynagrodzenia zasadniczego, gdyż z punktu widzenia pracodawcy praca wykonywana przez powoda czy J. G. (1) to taka sama praca a przepis ten nie zezwala na dodatkowe różnicowanie wynagrodzeń pracowników wykonujących jednakowe zadania w sytuacji gdy w przedsiębiorstwie pracodawcy wynagrodzenie nie podlega zróżnicowaniu w oparciu o wyżej wymienione kryteria;

- art. 18^{3a} § 1, 2 i 3 k.p. w związku z art. 18^{3c} § 1 i 3 k.p. w związku z art. 11² k.p.:

a) przez jego nieprawidłowe zastosowanie polegające na oddaleniu powództwa i uznaniu, że „zaszłości historyczne” i bycie „pionierem” uzasadnia obiektywnie różnicowanie wynagrodzenia zasadniczego powoda i świadka J. G. (1) przez okres ostatnich 10-13 lat na tym samym stanowisku pracy w sytuacji gdy wskazany w.w. kryteria z uwagi na niebagatelny upływ czasu i zmieniającą się sytuację faktyczną zdewaluowały się i nie mogą przez to stanowić obiektywnego kryterium różnicującego wynagrodzenie powoda i świadka J. G. (1) w okresie objętym pozwem;

b) przez jego błędną wykładnię i przyjęcie że występowały różnice w sposobie świadczenia pracy przez powoda i J. G. (1), co obiektywnie wpływało na uzyskiwane przez pracowników wynagrodzenie w sytuacji gdy faktycznie wykonywane obowiązki nie miały znaczenia przy określeniu wynagrodzenia zasadniczego pracowników, a ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, ażeby praca świadczona przez powoda jest pracą mniej wartościową dla pozwanej niż praca świadka J. G. (1), wymaga mniej wysiłku, mniej zaangażowania i doświadczenia oraz mniejszej odpowiedzialności;

3. naruszenie art. 5 k.c. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że pozwana pomimo niebagatelnego upływu czasu tj. 14 lat na datę wyrokowania ma prawo w dalszym ciągu utrzymywać różnicowanie wynagrodzenia kierowców, w tym powodów, z uwagi na fakt, iż różnice w wynagrodzeniu zasadniczym stanowią „zaszłość historyczną” i są skutkiem reorganizacji pozwanej jako podmiotu gospodarczego oraz pozwana nie dysponowała środkami na wyrównanie w/ w różnic, w sytuacji gdy jest to sprzeczne z zasadami współżycia społecznego ponieważ pozwana winna była w pierwszej kolejności posiadane środki finansowe przeznaczyć na wyrównanie różnic w wynagrodzeniach pracowników i doprowadzić do stanu zgodnego z prawem a dopiero później w (...) przewidywać premie jakościową, wynikową, czasową i roczną dla pracowników, jubileuszówki i inne i przeznaczać posiadane środki finansowe na ich wypłatę;

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na rzecz powodów:

1. P. M. (1) kwoty 19.940,08 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty:

a) 12.335,44 zł od dnia 06 marca 2019 r. roku do dnia zapłaty;

b) 7.994,64 zł od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty.

2. P. K. (1) kwoty 24.658,08 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty:

a) 18.120,00 zł od dnia 07 marca 2019 r. roku do dnia zapłaty;

b) 6.928,08 zł od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty.

2. M. W. (1) kwoty 24.658,08 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty:

a) 16.490,00 zł od dnia 01 marca 2019 r. roku do dnia zapłaty;

b) 7.128,08 zł od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty;

ewentualnie o

b/ uchylenie zaskarżonego postanowienia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Jednocześnie wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za I i II instancję według norm przepisanych oraz o przeprowadzenie rozprawy.

W dniu 20 maja 2021 r. powód S. M. (1), reprezentowany przez adwokata , wniósł apelację od powyższego rozstrzygnięcia w części tj. w zakresie punktów 2 i 3 wyroku.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił **naruszenie przepisów:**

1. postępowania, które mogą mieć istotny wpływ na jego treść a to:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

– przekroczenie przez sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie dowolnej, sprzecznej z zasadami wiedzy, logiki, doświadczenia życiowego oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego skutkujące przyjęciem, że:

- powierzenie świadkowi J. G. (1) w 2007 roku prowadzenia ciągnika siodłowego stanowiło nowy obowiązek i jest kryterium wyróżniającym w sytuacji gdy u pozwanej nie było i nie ma dyferencjacji wynagrodzeń ze względu na posiadaną kategorię prawa jazdy C czy C+E i w konsekwencji tego wysokość wynagrodzenia zasadniczego nie zależy od typu prowadzonego przez kierowcę pojazdu tj. samochodu ciężarowego czy ciągnika siodłowego;
- w 2007 roku pozwana powierzyła świadkowi J. G. nowe obowiązki w sytuacji, gdy jak wynika z uzupełniających, pisemnych zeznań samego świadka jego praca nie zmieniała się, obsługiwał te same kursy, w takich samych godzinach, nie uległy również zmianie zakres jego obowiązków, a rodzaj prawa jazdy posiadanego przez kierowcę prowadzącego stale pojazdy powyżej 3,5 tony tj. C czy też C+E nie ma wpływu na wysokość otrzymywanego u pozwanej wynagrodzenia zasadniczego , nie ma również różnic w zakresie dbałości o stan techniczny pojazdu , ani większego wysiłku fizycznego;
- różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powodem a świadkiem J. G. (1) stanowi wyraz „zaszłości historycznych” i bycia przez świadka „pionierem” w jeździe na ciągnikach siodłowych w sytuacji, gdy to fakt bycia „pionierem” przez świadka J. G. (1) stanowi tak zwaną „zaszłość historyczną”, gdyż od daty powierzenia świadkowi prowadzenia jednego z dwóch pojazdów typu ciągnik siodłowy upłynęło na datę wyrokowania 14 lat, a u pozwanej obecnie jest 12 takich pojazdów obsługiwanych przez 25 kierowców i żaden z obecnie zatrudnionych kierowców nie jest z tego tytułu dodatkowo gratyfikowany, a pozwana nie wykazała, że bycie „pionierem” stanowiło w okresie objętym pozwem obiektywne kryterium różnicujące wynagrodzenie J. G. (1) a powoda;

- różnica w wynagrodzeniu zasadniczym i wynikająca z tzw. „zaszłości historycznych” nie stanowi przejawu nierównego traktowania pracowników na takim samym stanowisku przez pozwaną i pozwana nie ponosi za to odpowiedzialności – w sytuacji gdy pierwsze nieudolne kroki w tym celu podjęła dopiero w 2015 roku, a dyferencjacja wynagrodzeń, z uwagi na „zaszłości historyczne” utrzymywana jest do dnia dzisiejszego na stanowisku kierowcy prowadzącego stale pojazdy powyżej 3,5 tony i w stosunku powoda do świadka J. G. (1) na dzień dzisiejszy wyraża się kwotą 485,78 zł , a do świadka R. R. 73,18 zł , jak również powód S. M. ma stawkę wyższą niż 3 200,00 zł (3 273,18 zł) , a ma kategorię prawa jazdy C;
- uznanie świadka J. G. (1) za jednego z pierwszych kierowców prowadzących pojazdy 24 - tonowe, stanowi w niniejszej sprawie możliwe kryterium różnicujące jego wynagrodzenie w stosunku do powodów, w sytuacji gdy to na pozwanej spoczywał obowiązek informowania pracowników o istniejących kryteriach różnicujących ich wynagrodzenia i przedstawiania ich w taki sposób aby były one jasne i zrozumiałe dla pracowników a ze zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie nie wynika aby pozwana podolała temu obowiązkowi i traktowała je jako kryterium różnicujące w okresie objętym pozwem, w szczególności, że sami pracownicy pozwanej wskazywali różnicę w wysokości wynagrodzenia między świadkiem a powodami jako zaszłość historyczną a nie jako istniejące, obiektywne kryterium różnicujące ich wynagrodzenia;
- uznanie za kryterium różnicujące sytuację powodów i świadka J. G. (1) staż pracy u pozwanej i idące za tym, zdaniem Sądu, doświadczenie zdobyte u pozwanej, w sytuacji, gdy za ilość przepracowanych lat u pozwanej przysługuje dodatek stażowy w odpowiedniej wysokości i jak wynika z zeznań powodów i świadków jego wysokość czy też kryteria przyznania nie zostały zakwestionowane, ale pozostają one bez wpływu na wysokość wynagrodzenia zasadniczego a nadto powodowie również posiadają wieloletnie kwalifikacje zawodowe vide data uzyskania kategorii prawa jazdy C + E;
- wyeksponowaniu przez Sąd, iż świadek J. G. (1) obsługuje wyłącznie trasy międzywęzłowe, w nocy, także w niedziele i święta w sytuacji gdy każdy kierowca zatrudniony u pozwanej obsługujący trasy międzywęzłowe, w tym świadek J. G. (1), otrzymuje za to delegacje i dodatek za pracę w porze nocnej a z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika w żaden sposób, żeby u pozwanej obiektywnym stosowanym przez nią kryterium dyferencjacji wynagrodzenia kierowców stanowił rodzaj obsługiwanej przez nich trasy, tj. lokalnej czy międzywęzłowej, w szczególności, że powód T. P. tak jak J. G. (1) jeździ na zestawami na trasach międzywęzłowych i nie otrzymuje z tego tytułu wyższego wynagrodzenia niż inni kierowcy, a ponadto przed wprowadzeniem ciągników siodłowych świadek J. G. (1) obsługiwał wyłącznie trasy międzywęzłowe pojazdami solo i wówczas (z uwagi na rodzaj kursu) nie otrzymywał z tego tytułu, poza delegacjami i dodatkiem za pracę w porze nocnej, wyższego wynagrodzenia niż kierowcy obsługujący wówczas trasy lokalne;
- bezzasadne przyjęcie, że występujące w grupie zawodowej kierowców różnice w sposobie świadczenia pracy i odrębności w zakresie wykonywanych przez nich obowiązków przez co grupa ta nie jest jednolita obiektywnie wpływało na uzyskiwane przez pracowników wynagrodzenie, w sytuacji gdy nie miało to najmniejszego znaczenia gdyż dla pozwanej to była taka sama praca albo co najmniej praca o porównywalnej wartości a wysokość wynagrodzenia wynikała tylko i wyłącznie z zaszłości historycznych i prowadzonej w danym momencie przez pozwaną polityki zatrudnienia;
- na skutek działań związków zawodowych - spory zbiorowe pozwana miała ograniczone możliwości finansowe w sytuacji gdy to pozwana jako pracodawca kształtuje politykę płacową i ma obowiązek czynić to zgodnie z obowiązującymi przepisami prawda w poszanowaniu zasady równego traktowania pracowników a stanowisko związków zawodowych nie jest dla niej ostatecznie wiążące;
- związki zawodowe działające u pozwanej nie wyrażały zgody na wyrównywanie wynagrodzeń w ramach jednej grupy zawodowej w sytuacji gdy w czerwcu 2018 r. doszło do wyrównania wynagrodzeń tylko w ramach grupy zawodowej kierowców prowadzących stale pojazdy powyżej 3,5 tony do kwoty 3.200 zł. brutto a ponadto pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów na to, że związki zawodowa blokowały możliwość wyrównywania

wynagrodzenia w ramach w/w kategorii pracowników a świadek M. G. zeznała wyprost, iż powyższe stanowiło autonomiczną decyzję pracodawcy z następczą milczącą aprobatą związków zawodowych;

- pozwana podejmowała próby i działania w celu zniwelowania różnic wynikających z tzw. „zaszłości historycznych” w sytuacji gdy pracownicy otrzymywali wyłącznie podwyżki systemowo, które obejmowały ich wszystkich przez co prowadziło to ugruntowania i scementowania istniejących różnic a podwyżka, która miała miejsce w czerwcu 2018 r., która spowodowała podwyższenie wynagrodzenia minimalnego na stanowisku kierowcy stale prowadzącego pojazdy powyżej 3,5 tony do kwoty 3.200 zł. brutto nie wynikała z tego, że pracodawca chciał zniwelować różnice placowe na tym stanowisku a była skutkiem niemożności zatrudnienia kierowców mających uprawnienia do prowadzenia pojazdów powyżej 3,5 tony za dotychczasową stawkę na co bezpośrednio wskazywali przesłuchani w sprawie świadkowie strony pozwanej - D. G. (2), M. G., G. J. oraz potwierdza to fakt, iż stawka ta od 1 listopada 2018 r. stanowi minimalną stawkę rekrutacyjną;
- w pozwanej spółce pracodawca uwzględniał w ramach przewidzianych widełek placowych szczególne okoliczności i indywidualne świadczone cechy pracownika czy świadczonej przez niego pracy, jak wskazano w treści uzasadnienia, w sytuacji gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie a w szczególności z zeznań świadków strony pozwanej (M. G.) wynika, że widełki zostały tak ukształtowane aby objąć występujące w momencie ich wyprowadzenia na danym stanowisku pracy wszelkie występujące różnice placowe i na wysokość wynagrodzenia pracowników nie miały wpływu żadne inne cechy czy kryteria gdyż zarówno powód jak i przesłuchiwani w sprawie świadkowie w momencie wprowadzenia widełek placowych nie mieli odnowa ukształtowanych wynagrodzeń z uwagi na staż pracy, posiadane prawo jazdy, obsługiwane kursy, prowadzony typ pojazdu tylko pozostali z dotychczasowym wynagrodzeniem;
- z wiedzy powszechnej wynika, że kierowcy tirów zarabiają więcej niż kierowcy lżejszych pojazdów w sytuacji gdy obecnie u pozwanej tylko jeden kierowca tira, J. G. (1), zarabia z tego tytułu więcej od innych kierowców, w tym kierowców prowadzących samochody typu tir jak świadek T. W. (2), w związku z czym wskazywana wyżej reguła nie obowiązuje u pozwanej w szczególności, że podwyżka do kwoty 3.200 zł. objęła wszystkich kierowców prowadzących stale pojazdy powyżej 3,5 tony niezależnie od typu pojazdu;

- praktyczne zdeprecjonowanie dowodu z zeznań świadków:

a/ W. W., R. R., T. W. i płynących z nich informacji i wniosków - w sytuacji gdy świadkowie ci, jako wieloletni pracownicy pozwanej zeznawali na okoliczności związane z ukształtowaniem polityki placowej pozwanej, stanowiska związków zawodowych dotyczących kwestii wynagrodzenia w tej grupie zawodowej oraz wysokości wynagrodzenia zasadniczego poszczególnych kierowców prowadzących stale pojazdy powyżej 3,5 tony oraz braku różnic w dbałości o pojazd czy też większego wysiłku fizycznego przy pomocy przy rozładunku przy samochodach typu tir;

b/ G. J., D. G., S. S., M. K.

- poprzez dokonanie sprzecznych ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym i wyciąganie wniosków sprzecznych z przeprowadzonymi dowodami a skutkujących przyjęciem, że:

- w grupie kierowców powyżej 3,5 tony w okresie od 2016 r. do 2018 r. różnica w wynagrodzeniu mogła wynosić 300 - 400 zł. w sytuacji gdy jak wynika z zestawienia wynagrodzenia powoda i świadka J. G. (1) przedstawionego w uzasadnieniu różnica wynagrodzenia w 2016 r. wynosiła jedynie 282,60 zł w 2016 r. a zdaniem Sądu sytuacja tego powoda jest najbardziej nieporównywalna ze świadkiem a w 2018 r. była to różnica 412,60 zł.;
- kategoria posiadanego przez kierowcę prawa jazdy (C czy C+E) w grupie kierowców prowadzących stale pojazdy powyżej 3,5 tony nie wpływa na wysokość otrzymywanego wynagrodzenia (k. 22 - 23 uzasadnienie wyroku) przy jednoczesnym ustaleniu, że w związku z powierzeniem J. G. nowych obowiązków w 2007 r. - do wykonywania których niezbędne były dodatkowe kwalifikacje - kategoria prawo jazdy - pracodawca podwyższ) jego wynagrodzenie zasadnicze (k. 37 uzasadnienia);

- powierzenie świadkowi J. G. (1) w 2007 r. prowadzenia ciągnika siodłowego stanowiło nowy obowiązek i jest kryterium wyróżniającym uzasadniającym podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego w sytuacji gdy w kolejnych latach w związku z poszerzeniem taboru poczty polskiej o nowe ciągniki siodłowe żaden inny kierowca, który podjął się prowadzenia takiego pojazdu podwyżki nie otrzymał a z zeznań powodów i świadków wynika, iż nie ma różnic w zakresie obowiązku posiadania karty kierowcy, dbałości o stan techniczny pojazdów a kierowca ciągnika siodłowego z naczepą nie bierze udziału załadunku i rozładunku;

- fakt, bycia przez świadka J. G. (1) w 2007 r. jednym z pierwszych kierowców jeżdżących na tirach u pozwanej nie stanowi „zaszłości historycznej” w sytuacji gdy przesłuchiwni w sprawie świadkowie, w tym przede wszystkim świadkowie strony pozwanej w osobach M. G., M. K. (2), G. J. bezpośrednio wskazywali, że różnica w wynagrodzeniu w/w świadka w stosunku do innych kierowców stanowi wyraz wskazanych wyżej „zaszłości historycznych” w wynagradzaniu;

- praktyczne pominięcie istotnych okoliczności faktycznych w sprawie takich jak:

- niedające się w logiczny sposób wytłumaczyć różnice w zarobkach powodów i przesłuchanych świadków, w szczególności to, że powód S. M. zarabia więcej niż pozostali powodowie, chociaż posiada on kategorię prawa jazdy C i jeździł samochodami typu solo a świadkowie T. W. (2) zarabia mniej niż świadkowie W. W. i R. R., chociaż zaczął jeździć stale ciągnikami z naczepą;

- odgórne, odbywające się w centrali ustalanie wynagrodzeń pracowniczych;

- brak podjęcia przez pracodawcę próby faktycznego wyrównania wynagrodzeń poprzez obniżenie plac pracownikom najlepiej zarabiającym, pomimo istnienia takiej możliwości;

- unifikacji zakresu obowiązków kierowców i doprowadzenia do sytuacji aby każdy kierowca w każdej chwili mógł wypełnić zlecone przez pozwana obowiązki, niezależnie od trasy i pojazdu;

- art. 232 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na naruszeniu reguł dotyczących rozkładu dowodu, przez co pozwana została zwolniona z obowiązku przedstawienia dowodów na poparcie swoich twierdzeń, co miało istotny wpływ na rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, gdyż sąd oddalił powództwo, pomimo, że pozwana nie przedstawiła żadnego dowodu, z którego mogłoby wynikać że „zaszłości historyczne” i fakt bycia „pionierem” w istocie stanowią okoliczności istotne i obiektywnie usprawiedliwiającą zróżnicowanie wynagrodzenia powoda oraz świadka J. G. (1) w okresie objętym pozwem w szczególności, iż okoliczności wskazane jako różnicujące ową stawkę zasadniczą wynagrodzenia nie znalazły potwierdzenia w toczącym się postępowaniu.

- art. 365 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, iż Sąd meriti jest związany nieprawomocnym orzeczeniem Sądu w innych sprawach dotyczących odszkodowania za nierówne traktowanie w zakresie wynagrodzenia toczących się przed Sądem Rejonowym dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi przy całkowitym pominięciu prawomocnych rozstrzygnięć Sądu Okręgowego w Bydgoszcy również dotyczących powyższych kwestii.

oraz

powyższe zarzuty wskazują również na naruszenie przez Sąd I instancji art. 386 § 4 k.p.c. tj. nierozpoznanie istoty sprawy czyli dokonanie oceny materiału dowodowego pod kontem uznania bądź nie różnic w wynagrodzeniach zasadniczych kierowców stale prowadzących pojazdy powyżej 3,5 tony za naruszenie zasady równego traktowania, w sytuacji gdy wszelkie powoływane przez Sąd okoliczności, mające uzasadniać tę dyferencjację, pozostają w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym czy też poglądami orzecznictwa a Sąd de facto uchylił się od dokonania rzetelnej oceny i jej uzasadnienia czy praca świadczona przez powodów jest pracą jednakową jak praca świadczona przez świadka J. G. (1) a jeżeli nie to na czym owe różnice konkretnie polegają oraz czy też jest pracą jednakowej wartości dla pracodawcy a jeżeli nie to dlaczego i jak różnice w jej wykonywaniu konkretnie miały wpływ na wysokość uzyskiwanego przez świadków kierowców i powodów wynagrodzenia;

- art. 102 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i obciążenie powodów obowiązkiem częściowego zwrotu na rzecz pozwanej kosztów postępowania, a to kosztów zastępstwa procesowego, podczas gdy zarówno sytuacja procesowa jak i osobista a także majątkowa powodów prowadzi do wniosku, iż w sprawie zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek w rozumieniu powołanego przepisu.

a w konsekwencji naruszenia wyżej wymienionych przepisów prawa procesowego naruszenie:

2. prawa materialnego tj:

- art. 11² k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na wadliwym uznaniu, że w hipotezie inkorporowanej w tym przepisie normy prawnej mieści się dopuszczalność różnicowania wynagrodzeń zasadniczych pracowników wykonujących jednakowe zadania z uwagi na „zaszłości historyczne” i bycie „pionierem”, niezależnie od tego w jakim stopniu przekłada się to na jakość i ilość świadczonej pracy i w sytuacji gdy u danego pracodawcy rodzaj posiadanego prawa jazdy, typ prowadzonego pojazdu „tir” czy „solo” czy rodzaj obsługiwanej trasy „lokalnej” czy „międzywęzłowej” nie stanowi elementu różniącego i nie przykłada się na wysokość osiąganego wynagrodzenia zasadniczego, gdyż z punktu widzenia pracodawcy praca wykonywana przez powoda czy J. G. (1) to taka sama praca a przepis ten nie zezwala na dodatkowe różnicowanie wynagrodzeń pracowników wykonujących jednakowe zadania w sytuacji gdy w przedsiębiorstwie pracodawcy wynagrodzenie nie podlega zróżnicowaniu w oparciu o wyżej wymienione kryteria;

- art. 18^{3a} § 1, 2 i 3 k.p. w związku z art. 18^{3c} § 1 i 3 k.p. w związku z art. 11² k.p.:

c) przez jego nieprawidłowe zastosowanie polegające na oddaleniu powództwa i uznaniu, że „zaszłości historyczne” i bycie „pionierem” uzasadnia obiektywnie różnicowanie wynagrodzenia zasadniczego powoda i świadka J. G. (1) przez okres ostatnich 10-13 lat na tym samym stanowisku pracy w sytuacji gdy wskazany w.w. kryteria z uwagi na niebagatelny upływ czasu i zmieniającą się sytuację faktyczną zdewaluowały się i nie mogą przez to stanowić obiektywnego kryterium różnicującego wynagrodzenie powoda i świadka J. G. (1) w okresie objętym pozwem;

d) przez jego błędną wykładnię i przyjęcie że występowały różnice w sposobie świadczenia pracy przez powoda i J. G. (1), co obiektywnie wpływało na uzyskiwane przez pracowników wynagrodzenie w sytuacji gdy faktycznie wykonywane obowiązki nie miały znaczenia przy określeniu wynagrodzenia zasadniczego pracowników, a ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, ażeby praca świadczona przez powoda jest pracą mniej wartościową dla pozwanej niż praca świadka J. G. (1), wymaga mniej wysiłku, mniej zaangażowania i doświadczenia oraz mniejszej odpowiedzialności;

3. naruszenie art. 5 k.c. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że pozwana pomimo niebagatelnego upływu czasu tj. 14 lat na datę wyrokowania ma prawo w dalszym ciągu utrzymywać różnicowanie wynagrodzenia kierowców, w tym powodów, z uwagi na fakt, iż różnice w wynagrodzeniu zasadniczym stanowią „zaszłość historyczną” i są skutkiem reorganizacji pozwanej jako podmiotu gospodarczego oraz pozwana nie dysponowała środkami na wyrównanie w/w różnic, w sytuacji gdy jest to sprzeczne z zasadami współzycia społecznego ponieważ pozwana winna była w pierwszej kolejności posiadane środki finansowe przeznaczyć na wyrównanie różnic w wynagrodzeniach pracowników i doprowadzić do stanu zgodnego z prawem a dopiero później w (...) przewidywać premie jakościową, wynikową, czasową i roczną dla pracowników, jubileuszówki i inne i przeznaczać posiadane środki finansowe na ich wypłatę;

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda S. M. (1) kwoty 15.393,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty: 7.826,96 zł od dnia 7 marca 2019 r. roku do dnia zapłaty i od kwoty 7.566,64 zł od dnia doręczenia pozwanej pozwu do dnia zapłaty oraz nieobciążanie powoda obowiązkiem częściowego zwrotu kosztów procesu w postaci kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami za opóźnienie ,

ewentualnie o

uchylenie zaskarżonego postanowienia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Jednocześnie wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za I i II instancję według norm przepisanych oraz o przeprowadzenie rozprawy.

Odpowiadając na apelacje powodów, pismem z dnia 13 lipca 2021 roku strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela w pełni stanowisko Sądu Okręgowego w Łodzi przedstawione w sprawie VIII Pa 42/21 i z tej przyczyny pozwala sobie przytoczyć zastosowaną w ww. orzeczeniu argumentację, przyjmując ją, jako własną.

Odnosząc się do zarzutów apelacji stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd II instancji w pełni aprobuje i przyjmuje ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne w zakresie w jakim są one przydatne do rozstrzygnięcia przedmiotowego sporu.

Jednocześnie stwierdzić trzeba, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń.

Wynikający z art. 378 § 1 k.p.c., obowiązek sądu drugiej instancji, nie oznacza konieczności osobnego omówienia, przez sąd, w uzasadnieniu wyroku, każdego argumentu podniesionego w apelacji, wystarczające jest bowiem odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia. (vide postanowienie SN z dnia 1 czerwca 2020 r. ,IV CSK 738/19, opubl. L.)

Sąd Okręgowy podziela prezentowane rozważania prawne i przytoczone przez Sąd Rejonowy na poparcie swoje stanowiska tezy z orzecznictwa oraz poglądy doktryny.

Chybione są, natomiast, podniesione w apelacjach zarzuty.

Art. 233 § 1 k. p. c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów, przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, niepubl). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, 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 (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast, zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału, zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji

postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne, dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k.p.c. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139).

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy, analiza zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom strony apelującej – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Sąd I instancji - w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, w zasadzie niesporny w zakresie faktów, niezbędnych do ustalenia stanu faktycznego, będącego podstawą wyrokowania - wyciągnął właściwy wniosek, sprowadzający się do stwierdzenia, że wszyscy kierowcy samochodów, o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 tony, zatrudnieni w pozwanej spółce, mają formalnie taki sam pisemny zakres obowiązków, co jednak nie przekłada się na tożsamość czynności, faktycznie przez nich wykonywanych, na podstawie umów o pracę. Stwierdzenie to, jako kluczowe w niniejszej sprawie – w ocenie Sądu Okręgowego - w konsekwencji wyznacza kierunek wydania prawidłowego rozstrzygnięcia.

Przejdźcie do omówienia zarzutów apelacyjnych, wymaga, jednak, ponownego wyartykułowania fundamentalnego założenia, że przepis art.11(2) k.p. (będący podstawą rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie) wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów ,objętych tym przepisem, należą pracownicy, charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną) dla wykonywania takich samych obowiązków. Wynika z tego, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne obowiązki, bądź takie same, ale "niejednakowo", a ponadto, sytuacja prawna, porównywanych pracowników, może być różnicowana, ze względu na odmienności, wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (usprawiedliwiona dyferencjacja) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12).

Nie narusza, więc, zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów, ze względu na różniącą je cechę istotną (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 15 marca 2018 r., I PK 366/16).

Nakaz równego traktowania pracowników, określony w art. 11(2) k.p., odnosi się, zatem, do pracowników, pozostających - w takiej samej sytuacji. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej) niż

potraktowałby inną osobę, znajdującą się w takiej sytuacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 lutego 2018 r., II PK 112/17).

Także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2011 r. w sprawie I PK 231/10, zawiera tezę, że nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych zawsze stanowi naruszenie równego traktowania i dyskryminację. Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być bowiem usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną. Dyskryminacją jest nierówne traktowanie, spowodowane zakazanym kryterium, pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (LEX nr 848132). Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być bowiem usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną. Wynika to z utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003, nr 23, poz. 571, z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005, nr 13, poz. 185, z dnia 9 lutego 2006 r., OSNP 2008, nr 11-12, poz. 159, z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 311, uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNP 2002, nr 12, poz. 284). W tej kwestii można więc stwierdzić, że zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników należących do tej samej grupy, wyróżnionej ze względu na posiadanie przez nich wspólnej cechy lub właściwości, nie stanowi dyskryminacji, w rozumieniu art. 18^{3a} § 3 k.p., jeżeli nie zostało spowodowane niedozwolonym przez ustawę kryterium.

Jednak należy wyraźnie podkreślić, że dyskryminacją jest nierówne traktowanie, spowodowane zakazanym kryterium, pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 661/99). Pogląd powyższy jest oparty na przepisie art. 18^{3a} § 3 k.p., który stanowi o definicji dyskryminacji bezpośredniej. Zachodzić ona może w przypadku mniej korzystnego traktowania pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji.

Dyskryminacja oznacza nierówne, zróżnicowane traktowanie, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami ani prawnie usprawiedliwione.

Dyferencjacja pracowników jest dopuszczalna i uzasadniona, jedynie, gdy dokonywana jest z zastosowaniem obiektywnych kryteriów. Obiektywne kryteria zakładają porównanie kwalifikacji zawodowych, umiejętności pracownika, zaangażowania przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników, poddanych ocenie pracodawcy. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11² k.p., art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników, wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych, nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 5 października 2007 r, II PK 14/07, OSNP 2008/21 – 22/poz. 311).

Zróżnicowanie sytuacji pracowników, nie jest dyskryminacją wówczas, gdy zadecydowały o nim względy obiektywne (wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r., II PK 116/07, Lex nr 121439). Nie można bowiem postawić zarzutu braku równego traktowania, gdy niejednakowe traktowanie jest uzasadnione obiektywnie. Elementem odróżniającym dyskryminację od nierównego traktowania jest więc różnicowanie na podstawie określonego kryterium uznanego za dyskryminujące.

Pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., II PK 27/08, Lex nr 121467). W przypadkach, gdy osoba występująca na drogę sądową uważa się za pokrzywdzonego na skutek niezastosowania wobec niego zasady równego traktowania i wykaże przed sądem lub innym właściwym organem, że zaistniały fakty, na podstawie których można przypuszczać, iż uprawdopodobniony został zarzut dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu, ciężar przeprowadzenia dowodu, że nie miało miejsca naruszenie zasady równego traktowania pracownika, spoczywa na pozwanym pracodawcy. Pracodawca może skutecznie obronić się przed zarzutem dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu, podnosząc, że dysproporcje w warunkach zatrudnienia pracowników jednej kategorii są

spowodowane obiektywnymi powodami. Mogą to być dowody, związane z pracownikiem lub interesem pracodawcy, podlegającym ochronie prawa (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, Lex nr 83522).

Podkreślić, także, trzeba, że przepis art.78 § 1 k.p. wymaga z kolei ustalenia wynagrodzenia pracowniczego w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika zatem różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Oznacza to, że co do zasady, przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia nie można przyjąć wynagrodzeń innych pracowników, gdyż wynagrodzenie ma charakter zindywidualizowany. Należy przy jego ustalaniu uwzględnić zwłaszcza rodzaj, ilość i jakość świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05 i powołane w niej orzecznictwo).

Przenosząc, powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, uznać należy, że Sąd Rejonowy dokonując porównania warunków pracy i płacy powodów: S. M. (1), P. M. (1), P. K. (1), M. W. (1) oraz świadka J. G. (1), wszystkich zatrudnionych w tym samym zakładzie pracy, poczynił ustalenia zgodne ze zgromadzonymi – niespornymi w tym zakresie - dowodami, uznając je w całości za wiarygodne.

Skupiając się na najistotniejszym elemencie ustaleń, co do formalnego zakresu obowiązków i wynagrodzenia powodów, Sąd meriti prawidłowo, również, uznał, że praca wskazanych osób – pomimo powierzenia im w spornym okresie tego samego stanowiska (kierowcy samochodów ciężarowych o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 tony)- nie była jednak tożsama.

Jakkolwiek, przyznać apelującym należy rację, w stwierdzeniu, że, w okresie dochodzonym pozwem, powodowie (za wyjątkiem S. M. (1) , który posiada uprawnienia do prowadzenia samochodu ciężarowego bez naczepy) posiadali tożsame z J. G. (1) kwalifikacje (prawo jazdy kat. C+E), jak również w określonych sytuacjach zdarzało się im prowadzić zestawy samochodowe , to jednak okoliczność ta, jest nie wystarczająca do uwzględnienia ich roszczeń.

Wskazać, w tym miejscu, należy na pogląd wyrażony w orzecznictwie europejskim, dotyczący wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, którą należy dokonywać w ten sposób, że przepis ten nie stoi na przeszkodzie istnieniu postanowienia układu zbiorowego, które, do celów zaszeregowania do kategorii zatrudnienia, przewidzianych w tym układzie, a tym samym, do celów ustalania wysokości wynagrodzenia, uwzględnia, jedynie, doświadczenie zawodowe, nabyte u danego pracodawcy (wyrok (...) z dnia 7 czerwca 2012 r. w sprawie C-132/11, opubl.curia.europa.eu).

Kluczowe dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu było, jednak, ustalenie czy praca powodów może być uznana za pracę jednakową z pracą powoływanego pracownika J. G. (1) bądź pracą o jednakowej wartości.

Jak wynika z prawidłowo dokonanych przez Sąd I instancji i niespornych w tym zakresie ustaleń – czynności faktycznie wykonywane w spornym okresie przez powodów i świadka J. G. (1) różniły się w sposób znaczący.

Wbrew twierdzeniom skarżących, Sąd I instancji wprost wskazał na bezsprzeczne różnice w zakresach zadań powierzonych porównywanym pracownikom.

Dla ich uwypuklenia wskazać należy przede wszystkim na to, że J. G. (1) przypisany był na stałe do kursów międzywęzłowych (dalekobieżnych) – bez wątplenia najdłuższych u pozwanej, które wymagały prowadzenia stale samochodów 24 – tonowych – z naczepą (innych kursów mu nie powierzano), a to, wymuszało konieczność pracy w nocy, także w soboty, niedziele i święta oraz pozostawiania, w okresie zleconych zadań, poza miejscem zamieszkania.

Kursy międzywęzłowe, wiązały się z przewożeniem tysięcy przesyłek, w związku z czym, posiadały u pozwanej, status priorytetowy.

Świadek J. G. (1) wykonywał tylko i wyłącznie takie kursy i w związku z powyższym pracował stale w godzinach popołudniowych i nocnych oraz w niedziele i święta. Z uwagi też na wyjątkową długość tras często nocował on poza domem. Dodatkowo też świadek ten kierował tylko pojazdami o większych gabarytach, których obsługa była trudniejsza, wymagała innych umiejętności – co potwierdza m.in. konieczność posiadania kategorii prawa jazdy C+E.

Do prowadzenia pojazdów 24 – tonowych konieczne było posiadanie prawa jazdy kategorii C+E – sama kategoria C nie była wystarczająca. Jak zaś już wyżej wskazano nie wszyscy powodowie posiadali przedmiotowe uprawnienia. Nadto, w przypadku wykonywania pracy w charakterze kierowcy pojazdów, tego typu, wiązało się z koniecznością wykonywania większej ilości obowiązków pracowniczych. W szczególności, z uwagi na specyfikę tego rodzaju pojazdów (duże gabaryty) było więcej towaru, zatem, załadunek i rozładunek, zajmował więcej czasu i był bardziej skomplikowany – kierowca musiał dopilnować, aby ładunek został równomiernie rozłożony.

Wykonywanie przez kierowcę pracy polegającej na prowadzeniu pojazdów 24 – tonowych na trasach międzywęzłowych stanowiło dla pracodawcy istotny element wartości wynagrodzenia ze względu na charakter pracy. Praca na stanowisku kierowcy samochodów ciężarowych powyżej 3,5 tony nabierała dla pracodawcy właśnie szczególnego znaczenia w sytuacji stałego odbywania priorytetowych kursów międzywęzłowych, co miało miejsce tylko w przypadku świadka J. G. (1).

Natomiast jak bezspornie ustalono w spornym okresie tylko niektórzy powodowie wykonywali kursy w godzinach nocnych lub kursy międzywęzłowe. Jednakże w ich przypadkach nie miało to miejsca stale, a wręcz przeciwnie jedynie sporadycznie, bądź zamiennie z kursami lokalnymi. Co więcej – powodowie nie jeździli samochodami 24 tony, tylko mniejszymi, co również wpływało na odmienną sytuację tych pracowników.

Przy czym, dla rozróżnienia, należy wskazać, że, w przeciwieństwie do kursów międzywęzłowych (dalekobieżnych), które stale odbywał świadek, kursy lokalne (po Ł. i okolicach) odbywały się samochodami typu solo - o mniejszym tonażu (do 16 ton bez naczepy) i przeważanie za dnia, od poniedziałku do piątku, bez świąt i bez konieczności wyjazdu poza miejsce zamieszkania.

Z tego już względu, uznać należy, że czynności faktycznie wykonywane przez apelujących i, powołanego przez nich świadka, J. G. (1), nie były jednakowe. Sama, zaś, tożsamość nazwy stanowiska, na którym zatrudnieni byli porównywani pracownicy, formalnie ten sam zakres obowiązków kierowcy, bez analizy zakresu faktycznie wykonywanych w ramach zatrudnienia zadań, nie uprawnia w żaden sposób do możliwości porównania pracy takich osób w świetle powoływanego art.11(2) k.p. i wywodzenia na tej podstawie prawa do odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu. Równe prawa wynikać bowiem muszą z jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.

Porównywanie płacy, wskazanych pracowników, już z tego powodu, nie jest możliwe, i skutkuje uznaniem bezzasadności powództwa i wniesionych środków odwoławczych.

Nie bez znaczenia dla możliwości przyjęcia zróżnicowanych wynagrodzeń kierowców pozwanej, w myśl cytowanego art.78 k.p., pozostaje, ustalony przez Sąd Rejonowy, fakt obowiązywania, u pozwanej, Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, przewidującego dla wszystkich kierowców samochodów o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 tony, zaliczonych do IV kategorii, wynagrodzenia w przedziale od 1.600 do 4.000 złotych. Takie wewnątrzzakładowe ukształtowanie wysokości wynagrodzeń kierowców, w oczywisty sposób, umożliwia pracodawcy dyferencjację płac, ze względu na faktycznie powierzone czynności, uwzględniające rodzaj prowadzonego pojazdu, rodzaj obsługiwanych tras, delegowanie do pracy w godzinach ponadwymiarowych i w dni wolne od pracy, co odnosi się wprost do sporu w niniejszej sprawie.

Wskazać należy, że kształtowanie warunków pracy i płacy należy do stron stosunku pracy, sąd pracy władny jest jedynie do zasądzenia odszkodowania w razie stwierdzenia przesłanek wynikających z art.11(2) k.p. W przedmiotowej

sprawie przesłanki te nie zostały jednak spełnione – praca powodów, co wynika z prawidłowo w tym zakresie zebranego i ocenionego materiału dowodowego, różniła się znacznie od pracy J. G. (1).

Nie można nadto doszukiwać się naruszenia w stosunku do pracownika zasady równego traktowania w tym, że inny pracownik wykonujący tylko z nazwy te same czynności wynagradzany jest w inny sposób. W przedmiotowej sprawie ustalono ponad wszelką wątpliwość, że pracę każdego z porównywanych kierowców cechuje inna specyfika pracy, inne pojazdy do obsługi i inne trasy do przejechania. Jest to więc praca nietożsama, bo wykonywana w różnych warunkach. Pracodawca ma więc prawo różnicować wynagrodzenia takich pracowników. Powodowie - wobec twierdzenia, że wykonywali takie same obowiązki jak J. G. (1) – byli zatem obowiązani do wykazania, iż realizowane przez nich obowiązki były tożsame. Takiej korelacji brak jednak w analizowanym stanie faktycznym, a zatem zachodziła uzasadniona podstawa do ukształtowania przez pozwaną wynagrodzenia powodów w oderwaniu od wynagrodzenia J. G. (1).

Strona pozwana nie miała, zatem, obowiązku wykazywania przyczyn różnicowania wynagrodzenia. Taki obowiązek spoczywałby na pracodawcy, tylko bowiem, w razie wykazania przez powodów, porównywalnej sytuacji faktycznej - że wykonywali tożsamą pracę (faktyczne obowiązki pracownicze) co inny jego pracownik. Wobec powyższego, nie doszło do naruszenia art. 232 kpc.

Dlatego, też, Sąd Okręgowy, za niezasadne, uznał te zarzuty apelacji (zarówno dotyczące przepisów postępowania jak i prawa materialnego), które sprowadzały się do polemiki z oceną Sądu meriti, zakresie faktów niespornych (posiadania przez powodów określonej kategorii prawa jazdy, różnic w zakresie obowiązków, wykonywanych na rzecz strony pozwanej przez poszczególnych kierowców, różnic w wysokości wynagrodzenia, obowiązywania w taryfikatorze wynagradzania zapisu o wysokości wynagrodzenia kierowców samochodów powyżej 3,5 ton, y w określonych granicach kwotowych, otrzymywania przez pracowników podwyżek systemowych, a także, okoliczności nieistotnych (wysokości wynagrodzeń innych kierowców, nie wykonujących, jednak, pracy tożsamej, przyczyn wprowadzenia przedziału kwotowego wynagrodzeń dla kierowców pracujących w Poczcie Polskiej, polityki podwyżek, podmiotu ustalającego wysokość wynagrodzeń).

Powodowie w toku procesu nie wykazali także by byli wynagradzani mniej korzystnie od innego kierowcy wykonującego taką samą pracę. Przy czym nie to stanowiło podstawę sporu, bowiem powodowie wywodzili swoje roszczenie, porównując swoje wynagrodzenie do wynagrodzenia świadka G..

Dlatego też orzeczenie Sądu Rejonowego oparte na powyższej tezie jest prawidłowe, bez potrzeby odwoływania się do pozostałych faktów, niezwiązanych ściśle z rzeczywistym zakresem obowiązków pracowniczych wykonywanych przez powodów.

Podsumowując - Sąd II instancji uznał, że stan faktyczny w fundamentalnej kwestii zakresu obowiązków faktycznie powierzonych porównywanym kierowcom pozwanej – powodów i J. G. (1) był bezsporny, a spór dotyczył jedynie oceny prawnej podejmowanych przez pracodawcę działań w świetle obowiązujących przepisów prawa. Uznał nadto, że wobec braku podstaw do zastosowania, w niniejszej sprawie, przepisów art.11(2) k.p., niezasadny pozostaje, zarzut apelacyjny, dotyczący naruszenia tego przepisu oraz, powiązanych z nim, przepisów art.183a§ 1, 2 i 3 k.p. w zw. z art.183c§1 i 3 k.p.

Mając na względzie całokształt wskazanych okoliczności uznać, należy, że pracodawca kierował się obiektywnymi kryteriami w zakresie ustalania wysokości wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy samochodów powyżej 3,5 tony a jego zachowaniu nie można przypisać cechy bezprawności.

Należy zaś jeszcze raz podkreślić, że 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 28 kwietnia 2010 r., II PK 324/09, Legalis nr 387674).

Biorąc powyższe pod uwagę, stwierdzić należy, że, zebrany w sprawie, materiał dowodowy, nie pozwala przyjąć, iż pozwany, w istocie, naruszył, wobec powodów, zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

W tym stanie rzeczy, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelacje powodów jako bezzasadne.

W ocenie Sądu Okręgowego, także, zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 102 kpc jest chybiony.

Zgodnie z art. 102 kpc, w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis wyraża zasadę słuszności, w orzekaniu o kosztach, stanowiąc wyjątek od zasady orzekania o kosztach procesu, adekwatnie do jego wyniku i odpowiedzialności za ten wynik. Ustawodawca nie skonkretyzował, w przepisie, pojęcia "wypadków szczególnie uzasadnionych", pozostawiając sądowi ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, nie publ.). Możliwość odstąpienia od obciążania strony przegrywającej kosztami postępowania, wprowadzona w art. 102 k.p.c., stanowi dyskrecyjną kompetencję sądu rozpoznającego sprawę. Podstawę do zastosowania tego przepisu stanowią konkretne okoliczności danej sprawy, przekonujące o tym, że w danym przypadku obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby niesłuszne, niesprawiedliwe (vide wyrok z 15 lipca 2004 r., V CK 648/03, nie publ.). Stanowią je zarówno fakty związane z samym procesem, jak i leżące poza nim, a dotyczące sytuacji życiowej, stanu majątkowego stron, które powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego. Zatem przepis art. 102 k.p.c. powinien być zastosowany wówczas, gdy w okolicznościach danej sprawy obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby rażąco niezgodne z zasadami słuszności.

Ustalenie, czy konkretne okoliczności mogą być uznane za "wypadki szczególnie uzasadnione", ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie sądu, która następuje niezależnie od przyznanego zwolnienia od kosztów sądowych (tak postanowienia Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2007 r., V CSK 292/06, nie publ.; z 13 października 2010 r., I CZ 100/10, nie publ.; z 19 stycznia 2011 r., V CZ 91/10, nie publ.; z 9 lutego 2011 r., V CZ 97/10, nie publ.). Nie oznacza to jednak, by stosowanie tego przepisu mogło następować w sposób całkowicie dowolny (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 25 marca 2011 r., IV CZ 136/10, nie publ. oraz z 15 czerwca 2011 r., V CZ 23/11, nie publ.).

Chociaż kwestia trafności i zasadności skorzystania z tego uprawnienia podlega, co do zasady, kontroli Sądu wyższego rzędu, to jednak, ewentualna, zmiana zaskarżonego postanowienia o kosztach powinna ograniczać się do sytuacji wyjątkowych. (vide m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2007 r., I CZ 110/07, nie publ. i z 1 października 2010 r., I CZ 142/10, nie publ.).

Podważenie tej oceny, możliwe jest, w zasadzie jedynie, w wypadku, gdy nie zawiera uzasadnienia, albo, gdy ocena ta, jest rażąco niesprawiedliwa (wyrok SA w Warszawie z 31 stycznia 2013 r. VI ACa 1083/12, LEX nr 1299017, postanowienie SN z 12 października 2012 r. IV CZ 69/12, LEX nr 1232622, postanowienie SN z 26 września 2012 r. II CZ 100/12, LEX nr 1232760, postanowienie SN z 26 września 2012 r. II CZ 95/12, LEX nr 1232771, postanowienie SN z 23 maja 2012 r. III CZ 25/12, LEX nr 1214589).

Z tego względu, kontrola instancyjna zastosowania, komentowanego przepisu, z reguły wtedy może prowadzić do zmiany rozstrzygnięcia o kosztach procesu, gdy dokonana przez sąd I instancji ocena okaże się oczywiście dowolna.

Podkreślić należy, że w przedmiotowym postępowaniu, ocena Sądu I instancji, nie była dowolna. Sąd I instancji powołał, bowiem, argumenty, stanowiące podstawę dla braku podstaw do nieobciążania powodów w ogóle kosztami w myśl art. 102 kpc.

W ocenie Sądu Okręgowego sytuacja procesowa powodów reprezentowanych od daty wniesienia pozwów przez profesjonalnych pełnomocników, ich stan osobisty i majątkowy nie przemawiają za całkowitym odstąpieniem od obciążenia ich kosztami poniesionymi przez przeciwnika. Całkowite odstępstwo od zasady odpowiedzialności za wynik procesu, wyrażonej w art.98 k.p.c., wymaga istnienia wyjątkowych okoliczności, a takich w niniejszej sprawie brak.

Z tych samych względów, Sąd odwoławczy zasądził, od powodów na rzecz strony pozwanej, proporcjonalną (w odniesieniu do I instancji) część kosztów postępowania apelacyjnego, uwzględniając w tym zakresie częściowo wnioski apelacji i okoliczności tam przytoczone co do aktualnej sytuacji powodów, obciążając ich jedynie połową należnych kosztów na podstawie o art. 102 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r., poz.265).

S.B.

Zarządzenie: odpis uzasadnienia doręczyć profesjonalnemu pełnomocnikowi S. M. (1) – adwokat A. U. za pośrednictwem (...)