

Sygn. akt IV Pa 51/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 października 2016 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSO Dorota Załęska

Sędziowie: SSO Sławomir Górny

SSO Sławomir Matusiak (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 października 2016 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa P. K., B. K. (1), J. K., B. K. (2), T. M. (1), T. M. (2), M. M., M. O., A. O., M. P. (1), S. S.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna Oddział w Polsce z siedzibą w W.

o zapłatę dodatku akomodacyjnego

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu - Sądu Pracy

z dnia 17 czerwca 2016 roku sygn. akt IV P 77/14

1. oddala apelację;

2. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej Oddział w Polsce z siedzibą w W. na rzecz P. K., B. K. (1), J. K., B. K. (2), T. M. (1), T. M. (2), M. M., M. O., A. O., M. P. (1), S. S. kwoty po 900 (dziewięćset) złotych dla każdego z powodów tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję.

Sygn.akt IV Pa 51/16

UZASADNIENIE

Powodowie B. K. (2), T. M. (2), M. M., M. P. (1), P. K., A. O., J. K., T. M. (1), B. K. (1), S. S. i M. O. w pozwie, wniesionym do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Wieluniu wystąpili z roszczeniami o wyrównanie składnika wynagrodzenia – dodatku akomodacyjnego. W uzasadnieniu żądań powodowie podnieśli, iż otrzymywali jako pracownicy grupy bitumicznej dodatek akomodacyjny w wysokości 720,00 zł brutto miesięcznie, podczas gdy pracownicy zatrudnieni w grupie wytwórni mas bitumicznych, będący również pracownikami fizycznymi zajmującymi się na tej samej budowie innym odcinkiem technologicznym procesu budowy drogi – wytwarzaniem materiałów kładzionych przez grupę bitumiczną – otrzymywali dodatek akomodacyjny w wysokości 1 800,00 zł brutto miesięcznie. Powodowi podnosili, iż wypłata dodatku akomodacyjnego związana była z obiektywnym czynnikiem w postaci świadczenia pracy poza miejscem zamieszkania pracownika a o wypłacie dodatku nie decydowały kwalifikacje pracownika, zaangażowanie, doświadczenie lub jakiegokolwiek inne cechy związane z pracownikiem, gdyż jedynym warunkiem stanowiącym podstawę wypłaty tego dodatku była odległość miejsca zamieszkania pracownika od placu budowy. Zdaniem powodów wskazana jako podstawa prawna roszczeń określona w art. 11² k.p. zasada równości oznacza, iż jednostki znajdujące się w jednakowej pod określonym względem sytuacji powinny być traktowane tak samo, bez

żadnych różnic; w niniejszej sprawie względem tym była odległość budowy od miejsca zamieszkania, a skoro wszyscy pracowali poza miejscem zamieszkania, powinni mieć wypłacany dodatek akomodacyjny w jednakowej wysokości.

Żądania powodów kształtowały się następująco:

B. K. (2) domagał się zapłaty kwoty 36 720,00 zł za okres od marca 2011 roku do grudnia 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty;

T. M. (2) domagał się zapłaty kwoty 37 800,00 zł za okres od marca 2011 roku do stycznia 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 14 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty;

M. M. domagał się zapłaty kwoty 36 720,00 zł za okres od marca 2011 roku do grudnia 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 15 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty;

M. P. (1) domagał się zapłaty kwoty 36 720,00 zł za okres od marca 2011 roku do stycznia 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty;

P. K. domagał się zapłaty kwoty 23 760,00 zł za okres od marca 2011 roku do grudnia 2012 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty;

A. O. domagał się zapłaty kwoty 31 320,00 zł za okres od października 2011 roku do grudnia 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty;

J. K. domagał się zapłaty kwoty 36 720,00 zł za okres od marca 2011 roku do grudnia 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty;

T. M. (1) domagał się zapłaty kwoty 37 800,00 zł za okres od marca 2011 roku do stycznia 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty;

B. K. (1) domagał się zapłaty kwoty 33 480,00 zł za okres od czerwca 2011 roku do grudnia 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty;

S. S. domagał się zapłaty kwoty 36 720,00 zł za okres od marca 2011 roku do grudnia 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty;

M. O. domagał się zapłaty kwoty 35 094,54 zł za okres od kwietnia 2011 roku do grudnia 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty;

Strona pozwana wnosząc o oddalenie każdego z powództw podnosiła zarzut przedawnienia roszczeń, z tytułu których zapłata powinna nastąpić ponad 3 lata przed dniem wniesienia pozwów, czyli za okres do 31 maja 2011 r. W ocenie pozwanego pracodawcy żądania powodów nie znajdują uzasadnienia faktycznego ani prawnego. Zdaniem (...) S.A. Oddział w Polsce zasada równouprawnienia odnosi się wyłącznie do pracowników wypełniających identyczne obowiązki, przez co dopuszczalne jest różnicowanie sytuacji prawnej pracowników ze względu na określone okoliczności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Pozwany podkreślił, że dodatek akomodacyjny jest częścią wynagrodzenia pracowników i decyzja co do jego udzielenia i wysokości podlega indywidualnym negocjacom między kandydatem na pracownika a pracodawcą a przepisy prawa pracy nie nakładają na pozwaną obowiązku wypłacania na rzecz pracowników specjalnego dodatku związanego ze świadczeniem pracy poza miejscem zamieszkania. Strona pozwana podniosła, iż powodowie sami zaproponowali, aby część ich wynagrodzenia związana z pracą poza miejscem zamieszkania wynosiła 720,00 zł, na co pozwana wyraziła zgodę. Ponieważ pozwany nie zatrudniał wcześniej pracowników zajmujących się układaniem warstw bitumicznych to zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia w zakresie dodatku akomodacyjnego następowało z uwzględnieniem rodzaju pracy, stanowiska oraz zakresu obowiązków wykonywanych przez poszczególne grupy pracowników. Pozwany pracodawca zaznaczył, iż pracownicy grupy bitumicznej zatrudnieni na stanowiskach

pracownika drogowego, operatora walca, operatora koparko-ładowarki, otrzymywali dodatek akomodacyjny w kwocie 720,00 zł a jedynie dwóch pracowników zatrudnionych na stanowisku majstra robót asfaltowych, którzy nadzorowali, kierowali i koordynowali pracą grupy bitumicznej otrzymywało dodatek akomodacyjny w kwocie 1 800,00 zł. Różnicowanie wysokości tego składnika wynagrodzenia było spowodowane tym, iż od majstra robót asfaltowych pozwana oczekiwała wyższych kwalifikacji i doświadczenia, a jego praca związana była z większą odpowiedzialnością niż praca pracowników drogowych. Z kolei operatorzy wytwórni mas bitumicznych, którzy obsługiwali wytwórnię mas bitumicznych, wykonywali inne czynności niż powodowie, wymagające wyższych kwalifikacji; zajmowali się obsługą urządzeń wytwórni i byli odpowiedzialni za dostosowanie parametrów mieszanki asfaltowej do wymogów specyfikacji technicznej. Wskazując, iż dodatek akomodacyjny wypłacany był w związku ze świadczeniem pracy poza miejscem zamieszkania a jego celem było zrekompensowanie pracownikowi ponoszonych przez niego kosztów związanych z wykonywaniem pracy poza miejscem zamieszkania, np. noclegów i dojazdów, pozwany przyjął, że osoby o wyższych kwalifikacjach i doświadczeniu, wykonujące zawody poszukiwane na rynku mają prawo oczekiwać i wymagać wyższego standardu zakwaterowania i innych warunków pobytu poza miejscem zamieszkania. W efekcie wysokość dodatku akomodacyjnego musiała zostać zróżnicowana w zależności od kwalifikacji, doświadczenia oraz charakteru posiadanych umiejętności i dostępności takich pracowników na rynku.

Wyrokiem wydanym w dniu 17 czerwca 2016 r. w sprawie IV P 77/14 Sąd Rejonowy w Wieluniu – Sąd Pracy zasądził od (...) SA Oddział w Polsce z siedzibą w W.:

1. na rzecz powoda B. K. (2) kwotę 33 480,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałej części;
2. na rzecz powoda B. K. (2) kwotę 1 800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. na rzecz powoda T. M. (2) kwotę 34 560,00 zł z ustawowymi odsetkami od 14 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałej części;
4. na rzecz powoda T. M. (2) kwotę 1 800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
5. na rzecz powoda M. M. kwotę 33 480,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 15 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałej części;
6. na rzecz powoda M. M. kwotę 1 800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
7. na rzecz powoda M. P. (1) kwotę 33 480,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałej części;
8. na rzecz powoda M. P. (1) kwotę 1 800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
9. na rzecz powoda P. K. kwotę 19 958,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałej części;
10. na rzecz powoda P. K. kwotę 1 800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
11. na rzecz powoda A. O. kwotę 29 160,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałej części;
12. na rzecz powoda A. O. kwotę 1 800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
13. na rzecz powoda J. K. kwotę 33 480,00 zł z ustawowymi odsetkami od kwoty:
 - 28 080,00 zł od dnia 12 kwietnia 2014 r.,
 - 5 400,00 zł od dnia 08 lipca 2014 r.

do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałej części;

14. na rzecz powoda J. K. kwotę 1 800 (jeden tysiąc osiemset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

15. na rzecz powoda T. M. (1) kwotę 34 560,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałej części;

16. na rzecz powoda T. M. (1) kwotę 1 800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

17. na rzecz powoda B. K. (1) kwotę 32 796,04 zł z ustawowymi odsetkami od kwoty:

- 24 840,00 zł od dnia 12 kwietnia 2014 r.,

- 7 956,04 zł od dnia 08 lipca 2014 r.

do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałej części;

18. na rzecz powoda B. K. (1) kwotę 1 800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

19. na rzecz powoda S. S. kwotę 33 480,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałej części;

20. na rzecz powoda S. S. kwotę 1 800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

21. na rzecz powoda M. O. kwotę 33 480,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałej części;

22. na rzecz powoda M. O. kwotę 1 800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

23. nakazał pobrać od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej Oddział w Polsce z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Wieluniu kwotę 17 596,00 zł tytułem opłaty.

Orzeczenie to zostało oparte o następujące ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną:

We wszystkich umowach o pracę, jakie pozwany zawarł z powodami, w artykule 4 pkt 4 ustalono, iż w przypadku, gdyby miejscem pracy miało być biuro budowy pracodawcy poza miejscem zamieszkania lub poza miejscem posiadania centrum interesów życiowych pracownika, ustalone wynagrodzenie zasadnicze zostanie podwyższone o 720,00 zł brutto tytułem dodatku akomodacyjnego na okres pracy w tym biurze budowy. Dodatek akomodacyjny mógł nie być wypłacany wówczas, gdy pracownik nie wykorzystywałby go zgodnie z przeznaczeniem a pracownik na każde wezwanie pracodawcy był zobowiązany przedstawić dowody potwierdzające sposób wydatkowania tej kwoty. Wynagrodzenie za pracę, zgodnie z § 17 pkt 1 regulaminu pracy (...) S.A. Oddział w Polsce wypłacane było z dołu raz w miesiącu, najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca.

Sąd Rejonowy wskazał, iż kierownikiem robót asfaltowych i przełożonym powodów był M. P. (2), z którym powodowie wcześniej pracowali w innej firmie. M. P. (2) uczestniczył w rozmowach kwalifikacyjnych przy przyjmowaniu pracowników; wysokość dodatku akomodacyjnego została ustalona przez pracodawcę i przedstawiona powodom przy przyjęciu do pracy. O tym, że inni pracownicy mieli wyższy dodatek akomodacyjny powodowie dowiedzieli się dopiero na budowie. Dodatek akomodacyjny miał zrekompensować pracownikowi pobyt na danym kontrakcie, natomiast pracodawca był zainteresowany tym, aby pracownicy wynajęli mieszkanie w tym samym miejscu, skąd mogliby dojeżdżać jednym środkiem transportu na budowę. Praca wykonywana była na budowie drogi w B., a następnie w okolicach W.. W pozwanej spółce dodatek akomodacyjny ustalany był w różnych stawkach dla pracowników zatrudnionych na różnych stanowiskach.

Sąd Rejonowy zaznaczył, iż M. P. (2) podlegali bezpośrednio dwaj majstrowie budowy D. Ł. i J. P. oraz inżynier budowy K. P.. Z kolei majstrom podlegali pozostali pracownicy grupy bitumicznej, do której zaliczali się powodowie. Sąd meriti podkreślił, iż pracownicy zajmujący się obsługą sprzętu na budowie drogi musieli posiadać uprawnienia do obsługi tego sprzętu. Przy budowie drogi była montowana wytwórnia mas bitumicznych, co trwało około 2-3 miesięcy. Wytwórnię mas bitumicznych obsługiwał operator, pomocnicy operatora, kierownik wytwórni oraz inżynier pomagający w procesie. Sąd meriti podniósł, iż przy budowie drogi wszyscy pracownicy winni mieć odpowiednie kwalifikacje oraz doświadczenie w tego rodzaju pracy zdobyte w innych firmach. Pracownicy grupy bitumicznej wykonywali bezpośrednio prace przy układaniu mas bitumicznych a każdy spośród pracowników i majstrów na budowie drogi był odpowiedzialny za pracę w równoważny sposób, co wynikało z technologii robót drogowych. Wskazując na zakresy obowiązków poszczególnych grup zawodowych Sąd Rejonowy podkreślił, iż rozścielacz musi dobrze rozłożyć masę, a operator walca musi dobrze rozwałcować masę; w przypadku, gdy masa zostanie źle położona lub źle rozwałkowana to zachodzi konieczność jej zdjęcia, w wyniku czego firma ponosi straty.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powodowie zatrudnieni w grupie bitumicznej w charakterze operatorów układarki, walców, skraparki, koparko-ładowarki, pomocnika operatora układarki i pracownika drogowego pracowali bezpośrednio przy budowie drogi; nie mieli zapewnionych warunków sanitarnych, często nie było przenośnych toalet, posiłki spożywane były w miejscu pracy przy drodze. W czasie asfaltowania pracownicy nie mieli żadnych przerw przez kilka godzin pracy, ewentualnie tylko po parę minut z uwagi na proces technologiczny układania warstwy masy bitumicznej. Z kolei pracownicy zatrudnieni w grupie wytwórni mas bitumicznych mieli w otaczarni klimatyzowane pomieszczenie, łazienki, toalety oraz kontenery z pomieszczeniami socjalnymi.

Sąd Rejonowy zaznaczył przy tym, iż obie grupy zawodowe przez około dwa miesiące pracowały przy demontażu wytwórni w B. w celu przeniesienia jej w okolice W., a następnie przy montażu tej wytwórni, zajmowali się również usuwaniem awarii powstałych w wytwórni.

Sąd meriti odniósł się także do możliwości zapewnienia przez poszczególne grupy pracowników zaspokajania potrzeb mieszkaniowych podnosząc, iż pracownicy otrzymujący dodatek akomodacyjny w wysokości po 1 800,00 zł brutto wynajmowali we dwóch mieszkanie dwupokojowe w blokach w W. i dojeżdżali na budowę samochodem służbowym. Majster robót bitumicznych, którego dodatek wynosił 1 800,00 zł wynajmował podczas budowy w W. jednoosobowy pokój z łazienką w tym samym obiekcie, w którym powodowie mieszkali po 4-5 w jednym pokoju bez łazienki, płacąc za miejsce po 700,00 – 800,00 zł miesięcznie. Do pracy dowożeni byli busem, wobec czego preferowane było, aby zamieszkiwali w tym samym obiekcie lub blisko siebie.

W dalszej części ustaleń Sąd Rejonowy przedstawił stanowiska jakie w pozwanej spółce zajmowali poszczególni powodowie, kwoty otrzymanego w spornym okresie dodatku akomodacyjnego oraz koszty ponoszone w tym czasie na zaspokajanie potrzeb mieszkaniowych.

P. K. zatrudniony był w pozwanej (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na stanowisku operatora koparko-ładowarki w okresie od 01 marca 2011 r. do 15 grudnia 2012 r. Powód otrzymywał dodatek akomodacyjny po 720,00 zł brutto miesięcznie; za grudzień 2012 roku wypłacono powodowi dodatek w wysokości 348,39 zł. P. K. wynajmował w B. dwupokojowe mieszkanie w kamiennicy razem z S. S. za 1 600,00 zł miesięcznie; łącznie z opłatami za media powodowie płacili za mieszkanie po 2 000,00 zł miesięcznie, podczas gdy dodatku akomodacyjnego otrzymywali po 500,00 zł netto miesięcznie. Na budowie w okolicach W. P. K. pracował tylko miesiąc, podczas którego pozwana zagwarantowała powodowi nocleg; potem pracownicy sami musieli szukać noclegów. Powód posiada uprawnienia na wszystkie typy koparko – ładowarki, ładowarki, HDS, prawo jazdy na samochody ciężarowe z naczepą, autobusy i wózki widłowe. W pracy w (...) wykorzystywał posiadane uprawnienia, również przewoził ludzi do pracy busem. Powód wezwał pozwanego pracodawcę w dniu 08 kwietnia 2014 r. do zapłaty w terminie 3 dni od otrzymania wezwania wyrównania z tytułu dodatku akomodacyjnego w kwocie 23 760,00 zł za okres od marca 2011 roku do grudnia 2012 roku.

S. S. zatrudniony był w pozwanej (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na stanowisku operatora walca w okresie od 01 marca 2011 r. do 07 kwietnia 2014 r. Powód otrzymywał dodatek akomodacyjny w wysokości po 720,00 zł miesięcznie brutto. S. S. posiada wszystkie kategorie prawa jazdy z uprawnieniami do transportu materiałów niebezpiecznych ADR, uprawnienia operatora walca, skraparki, wózków widłowych i dźwigów. W pozwanej firmie pracował jako kierowca samochodu ciężarowego z beczką – skraparką i operator walca. Z wytwórni mas bitumicznych przewoził masę o temperaturze 250°C wykorzystując uprawnienia ADR. Powód wezwał pozwanego pracodawcę w dniu 08 kwietnia 2014 r. do zapłaty w terminie 3 dni od otrzymania wezwania wyrównania z tytułu dodatku akomodacyjnego w kwocie 36 720,00 zł za okres od marca 2011 roku do grudnia 2013 roku.

J. K. zatrudniony był w pozwanej (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownika drogowego i operatora walca w okresie od 01 marca 2011 r. do 31 marca 2014 r. Powód otrzymywał dodatek akomodacyjny w wysokości po 720,00 zł miesięcznie brutto. J. K. zatrudniony był w pozwanej firmie początkowo jako pracownik drogowy, pomocnik operatora rozkładarki mas bitumicznych odpowiedzialny za parametry układanej warstwy bitumicznej na drodze, następnie jako operator walca drogowego. W B., odległym od miejsca zamieszkania powoda o 300 km, wynajmował z innymi pracownikami, w sześć osób, trzypokojowe mieszkanie z kuchnią, za które płacili 1 500,00 zł czynszu miesięcznie oraz pokrywali opłaty za media. W okolicach W., odległego od miejsca zamieszkania powoda o 200 km, wynajmował w cztery osoby pokój w agroturystyce za 600,00 zł miesięcznie za osobę. Łazienki były wspólne na korytarzu dla paru pokoi, kuchni nie było. Powód wezwał pozwanego pracodawcę w dniu 08 kwietnia 2014 r. do zapłaty w terminie 3 dni od otrzymania wezwania wyrównania z tytułu dodatku akomodacyjnego w kwocie 28 080,00 zł.

B. K. (1) zatrudniony był w pozwanej (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownika drogowego, pomocnika operatora rozkładarki w okresie od 20 czerwca 2011 r. do 31 marca 2014 r. Powód otrzymywał dodatek akomodacyjny w wysokości po 720,00 zł miesięcznie brutto od lipca 2011 roku. W czerwcu 2011 roku otrzymał dodatek akomodacyjny w kwocie 264,00 zł. Na budowie w B. wynajmował mieszkanie między innymi z J. K.. W okolicach W. mieszkał w agroturystyce w cztery osoby w jednym pokoju za 600,00 zł miesięcznie za osobę bez kuchni, z łazienką na korytarzu. Powód wezwał pozwanego pracodawcę w dniu 08 kwietnia 2014 r. do zapłaty w terminie 3 dni od otrzymania wezwania wyrównania z tytułu dodatku akomodacyjnego w kwocie 24 840,00 zł.

T. M. (1) zatrudniony został w pozwanej (...) S.A. na podstawie umowy o pracę w dniu 01 marca 2011 r. na stanowisku pracownika drogowego, pomocnika operatora rozkładarki. Powód otrzymywał dodatek akomodacyjny w wysokości po 720,00 zł miesięcznie brutto.

W B. wynajmował mieszkanie razem z J. K., B. K. (1), B. K. (2), A. O. i innym jeszcze pracownikiem. W mieszkaniu powodowie mieli jedną łazienkę na sześć osób w sytuacji, gdy wszyscy wyjeżdżali do pracy o tej samej godzinie. Powodowie kończyli niekiedy pracę około godziny 23.00; zaczynając pracę o godzinie 7.00 następnego dnia, musieli wstawać – przy tej liczbie osób zamieszkujących w lokalu – dwie godziny wcześniej, aby móc skorzystać z łazienki. W lokalu w B. powód zajmował pokój przejściowy. W okolicach W. w obiekcie agroturystycznym powód wynajmował piętro w cztery osoby; dysponowali tam jedną toaletą i dzielili kuchnię z synem właścicielki. Mieszkanie to kosztowało po 650,00 zł za osobę, podczas gdy dodatku akomodacyjnego powód otrzymywał 500,00 zł netto miesięcznie. Powód wezwał pozwanego pracodawcę w dniu 07 kwietnia 2014 r. do zapłaty w terminie 3 dni od otrzymania wezwania wyrównania z tytułu dodatku akomodacyjnego w kwocie 37 800,00 zł za okres od marca 2011 roku do stycznia 2014 roku.

M. M. zatrudniony był w pozwanej (...) S.A. na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 01 marca 2011 r. do końca lutego 2016 roku. Powód otrzymywał dodatek akomodacyjny w wysokości po 720,00 zł miesięcznie brutto. M. M. pracował na budowie jako operator walca drogowego. W B. powód i inni pracownicy wynajmowali mieszkanie w cztery lub pięć osób, za co płacili po 2 000,00 zł do 2 300,00 zł miesięcznie. Mieszkali w pięciu w dwóch pokojach i mieli trudne warunki; powód z innymi zatrudnionym w (...) przebywał cały dzień na budowie, a czas na wypoczynek był ograniczony niekiedy do 5 godzin. W W.

powód wynajmował pokój w hotelu w ośrodku sportowym w trzy osoby za 1 500,00 zł miesięcznie. W hotelu było 15 pokoi i jedna łazienka z trzema natryskami, dwoma toaletami i małą kuchnią do dyspozycji dla około 50 osób. Powód wezwał pozwanego pracodawcę w dniu 11 kwietnia 2014 r. do zapłaty w terminie 3 dni od otrzymania wezwania wyrównania z tytułu dodatku akomodacyjnego w kwocie 36 720,00 zł za okres od marca 2011 roku do grudnia 2013 roku.

B. K. (2) zatrudniony był w pozwanej (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownika drogowego i operatora koparko – ładowarki w okresie od 01 marca 2011 r. do 17 maja 2014 r. Powód otrzymywał dodatek akomodacyjny w wysokości po 720,00 zł miesięcznie brutto. Powód wezwał pozwanego pracodawcę w dniu 08 kwietnia 2014 r. do zapłaty w terminie 3 dni od otrzymania wezwania wyrównania z tytułu dodatku akomodacyjnego w kwocie 36 720,00 zł za okres od marca 2011 roku do grudnia 2013 roku.

T. M. (2) zatrudniony został w pozwanej (...) S.A. na podstawie umowy o pracę od dnia 01 marca 2011 r. na stanowisku pracownika drogowego. Powód otrzymywał dodatek akomodacyjny w wysokości po 720,00 zł miesięcznie brutto. Powód wezwał pozwanego pracodawcę w dniu 10 kwietnia 2014 r. do zapłaty w terminie 3 dni od otrzymania wezwania wyrównania z tytułu dodatku akomodacyjnego w kwocie 37 800,00 zł za okres od marca 2011 roku do stycznia 2014 roku.

M. P. (1) zatrudniony był w pozwanej (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownika drogowego w okresie od 01 marca 2011 r. do 31 marca 2014 r. Powód otrzymywał dodatek akomodacyjny w wysokości po 720,00 zł miesięcznie brutto. Powód wezwał pozwanego pracodawcę w dniu 08 kwietnia 2014 r. do zapłaty w terminie 3 dni od otrzymania wezwania wyrównania z tytułu dodatku akomodacyjnego w kwocie 36 720,00 zł za okres od marca 2011 roku do grudnia 2013 roku.

A. O. zatrudniony był w pozwanej (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownika drogowego od 01 marca 2011 r. do 31 marca 2014 r. Powód otrzymywał dodatek akomodacyjny w wysokości po 720,00 zł miesięcznie brutto. Powód wezwał pozwanego pracodawcę w dniu 08 kwietnia 2014 r. do zapłaty w terminie 3 dni od otrzymania wezwania wyrównania z tytułu dodatku akomodacyjnego w kwocie 38 880,00 zł za okres od marca 2011 roku.

M. O. zatrudniony był w pozwanej (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na stanowisku operatora rozkładarki w okresie od 01 marca 2011 r. do 31 marca 2014 r. Powód otrzymywał dodatek akomodacyjny w wysokości po 720,00 zł miesięcznie brutto. Powód wezwał pozwanego pracodawcę w dniu 07 kwietnia 2014 r. do zapłaty w terminie 3 dni od otrzymania wezwania wyrównania z tytułu dodatku akomodacyjnego w kwocie 36 720,00 zł za okres od marca 2011 roku do grudnia 2013 roku.

Dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy wskazał, iż nie zasługują na uwzględnienie zeznania świadków I. G., B. B. i E. P., zgodne z przedstawioną przez pozwaną koncepcją różnicowania wysokości dodatku akomodacyjnego, iż wysokość tego dodatku ustalana była w zależności od posiadanych przez pracownika kwalifikacji oraz dostępności pracowników na rynku pracy. Jak wskazał Sąd i instancji zeznania te pozostają w opozycji z zeznaniami świadków M. P., P. W., J. P. i P. M. oraz z zeznaniami powodów, zgodnie z którymi każdy pracownik, który zajmował się obsługą sprzętu drogowego, musiał posiadać odpowiednie uprawnienia, a każdy pracownik drogowy odpowiednie doświadczenie w tego rodzaju pracy. Odnosząc się z kolei do argumentu strony pozwanej, wskazującego na zapotrzebowanie na pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych jako elementu różnicującego stawkę dodatku akomodacyjnego to Sąd Rejonowy zaznaczył, iż jeśli chodzi o dostępność pracowników fizycznych na rynku pracy – pracowników grupy bitumicznej – to należy zauważyć, iż była to co do zasady stała grupa posiadająca określone doświadczenie w układaniu masy bitumicznej na drodze, którego to doświadczenia nie posiadali inni poszukujący pracy. Świadczy o tym okoliczność zatrudniania pracowników grupy bitumicznej zamieszkujących często w znacznej odległości od miejsca budowy, a nie poszukiwania do tej pracy osób zamieszkujących w okolicach budowy drogi, bez potrzeby wypłacania dodatku akomodacyjnego.

W świetle powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwa za uzasadnione.

Sąd meriti przytoczył jedną z podstawowych zasad prawa pracy, wyrażoną w przepisie art. 11² k.p., zgodnie z którą pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Stosownie zaś do treści art. 18 § 3 k.p. postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne a zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, przy czym w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Sąd Rejonowy powołał się na pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 września 2014 r. III PK 136/13 (publ. LEX nr 1554335), według którego przepis art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika, bez względu na stosowane przy tym kryteria (dyskryminacyjne), gdyż z takim nierównym traktowaniem związany jest skutek w postaci nieważności postanowień umownych. W przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p. pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, czyli stosowania art. 18 § 3 k.p. i uwzględnienia wynikającego z niego skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, wynikającej z art. 11² k.p., co polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej.

W takiej sytuacji nie obowiązuje więc postanowienie umowne, które w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednego pracownika – a przez to faworyzuje innych – wobec czego pracownik traktowany gorzej od innych może domagać się uprawnień przyznanych umownie pracownikom lepiej traktowanym.

Sąd Rejonowy przypomniał, iż powodowie jako pracownicy grupy bitumicznej otrzymywali dodatek akomodacyjny niższy o 1 080,00 zł miesięcznie od innych pracowników zatrudnionych w pozwanej firmie, między innymi w grupie wytwórni mas bitumicznych mimo tego, że przyznanie dodatku akomodacyjnego uzależnione było wyłącznie od wykonywania pracy poza miejscem zamieszkania pracownika. Sąd meriti podkreślił, iż celem tego dodatku było zrekompensowanie pracownikom kosztów noclegu i dojazdów do miejsca zamieszkania a wysokość dodatku akomodacyjnego została narzucona przez pracodawcę w projektach przygotowanych umów o pracę. Sąd I instancji zaznaczył, iż otrzymując dodatek akomodacyjny w wysokości 720,00 zł brutto miesięcznie powodowie mieszkali w znacznie gorszych warunkach niż inni pracownicy, którym wypłacano ten dodatek w kwocie 1 800,00 zł brutto miesięcznie. W konsekwencji zasadnym było przyjęcie założenia, iż różnicowanie dodatku akomodacyjnego w zależności od zajmowanego stanowiska stanowiło w niniejszym stanie faktycznym naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Powołując się na zeznania wymienionych świadków oraz zeznania powodów Sąd Rejonowy zaznaczył, iż każdy pracownik grupy bitumicznej wykonywał pracę wymagającą na danym odcinku technologicznym budowy drogi szczególnego zaangażowania i odpowiedzialności a ewentualne usterki położonej nawierzchni mogły skutkować negatywnymi skutkami finansowymi dla pracodawcy. Dalej Sąd I instancji wskazał na konieczność wykonywania przez powodów pracy w różnych warunkach atmosferycznych, zarówno w czasie upałów, jak i w czasie deszczu, bez żadnego zaplecza socjalnego a często bez przenośnych toalet. Takim warunkom pracy Sąd Rejonowy przeciwstawił warunki w jakich pracowali pracownicy grupy wytwórni mas bitumicznych, których miejscem pracy było klimatyzowane pomieszczenie w wytwórni a obok znajdowało się zaplecze socjalne wraz z toaletami. Powodowie zaś po zakończeniu pracy, często wykonywanej w godzinach nadliczbowych do wieczora, wracali do miejsc zakwaterowania, gdzie mieszkali, jak w B., po sześciu w trzypokojowym mieszkaniu z jedną łazienką lub jak w W., po czterech w pokoju bez łazienki i kuchni. Sąd Rejonowy podkreślił, iż takie warunki mieszkaniowe nie dawały powodom możliwości wypoczynku i regeneracji przed powrotem do pracy następnego dnia rano. Tymczasem pracownicy otrzymujący dodatek w wysokości po 1 800,00 zł miesięcznie wynajmowali mieszkania po dwie osoby, w których każda miała zapewniony własny pokój i zagwarantowany wypoczynek. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał iż należy zaaprobować stanowisko powodów, według którego poprzez otrzymywanie znacznie niższego dodatku akomodacyjnego, niewystarczającego nawet, tak jak w W., na pokrycie kosztów wynajmowanych miejsc noclegowych, byli oni traktowani byli gorzej niż inni pracownicy (...) S.A. Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, iż nie sposób podzielić wyrażanego przez pozwanego poglądu, jakoby dla ustalania wysokości dodatku akomodacyjnego miały znaczenie kwalifikacje powodów porównywane z kwalifikacjami innych pracowników otrzymujących wyższy dodatek. Wynika to zaś z tego, iż powodowie wykonywali pracę na bardzo ważnym pod względem technologicznym odcinku budowy drogi a od prawidłowego wykonania powierzanych im zadań zależał odbiór budowy. W tym aspekcie

zdaniem Sądu meriti nie zasługują na uwzględnienie twierdzenia świadków I. G. czy B. B., iż wysokość dodatku akomodacyjnego zależała od kwalifikacji pracownika oraz od możliwości pozyskania pracownika na rynku pracy. Sąd Rejonowy ponownie podkreślił, iż powodowie tworzyli doświadczoną w pracy przy budowie drogi grupę bitumiczną, składającą się zarówno z operatorów maszyn drogowych jak i z pracowników drogowych, których zamiana na innych pracowników, rzekomo łatwiejszych do pozyskania na rynku pracy, byłaby niekorzystna dla pracodawcy a świadczy o tym choćby okoliczność, iż pracodawca zatrudniał w tej grupie pracowników mieszkających w znacznej odległości od miejsca budowy, a nie poszukiwał do pracy osób mieszkających w okolicach budowy, którym nie płaciłby w ogóle dodatku mieszkaniowego. Sąd Rejonowy odniósł się do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 12 września 2006 r. I PK 89/06 (publ. LEX nr 216009), według którego stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno polegać na podwyższaniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej. W realiach rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy uznał, iż powództwa należało uwzględnić co do kwoty po 1 080,00 zł brutto miesięcznie, stanowiącej różnicę między wysokością dodatku akomodacyjnego wypłaconego powodom a wysokością takiego dodatku wypłaconego innym pracownikom. Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, iż roszczenia zasługują na uwzględnienie za okres od czerwca 2011 roku, gdyż strona pozwana zasadnie podniosła zarzut przedawnienia roszczeń należnych za okres przypadający ponad trzy lata przed wniesieniem pozwów w dniu 26 czerwca 2014 r. Ze względu na trzyletni okres przedawnienia określony w art. 291 § 1 k.p. biegnący od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne, przedawnieniu uległy wobec roszczenia powodów należne do maja 2014 roku, gdyż dodatek akomodacyjny wraz z całym wynagrodzeniem płatny był, zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym w pozwanej firmie, z dołu do ostatniego dnia miesiąca.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda B. K. (2) tytułem wyrównania dodatku akomodacyjnego kwotę 33 480,00 zł za okres 31 miesięcy od czerwca 2011 roku do grudnia 2013 roku, po 1 080,00 zł miesięcznie, z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 r., czyli od dnia określonego w wezwaniu do zapłaty jako termin płatności.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo T. M. (2) do kwoty 34 560,00 zł za okres od czerwca 2011 roku do stycznia 2014 roku, po 1 080,00 zł miesięcznie, z ustawowymi odsetkami od dnia 14 kwietnia 2014 r., czyli od dnia określonego w wezwaniu do zapłaty jako termin płatności. Pozwana załączyła do odpowiedzi na pozew druki na prawach RMUA dotyczące należności wypłacanych powodowi za okres do grudnia 2013 roku; nie przedstawiła natomiast takiego dowodu dotyczącego należności wypłaconych za styczeń 2014 roku, z którego wynikałoby, iż powód nie otrzymał dodatku akomodacyjnego w styczniu 2014 roku.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo M. M. do kwoty 33 480,00 zł za okres od czerwca 2011 roku do grudnia 2013 roku, po 1 080,00 zł miesięcznie, z ustawowymi odsetkami od dnia 15 kwietnia 2014 r., czyli od dnia określonego w wezwaniu do zapłaty jako termin płatności.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo M. P. (1) do kwoty 33 480,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r., czyli od dnia określonego w wezwaniu do zapłaty jako termin płatności. Powód domagał się kwoty 36 720,00 zł, po 1 080,00 zł miesięcznie, czyli za 34 miesiące, za okres od marca 2011 roku.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo P. K. do kwoty 19 958,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r., czyli od dnia określonego w wezwaniu do zapłaty jako termin płatności, za okres od czerwca 2011 roku do listopada 2012 roku po 1 080,00 zł miesięcznie i za grudzień 2012 roku w kwocie 518,40 zł. W grudniu 2012 roku, jak wynika z druku RMUA, powód otrzymał dodatek akomodacyjny w kwocie obniżonej do 348,39 zł, co stanowi 48% dodatku akomodacyjnego otrzymywanego przez powoda co miesiąc w wysokości 720,00 zł. Mając to na uwadze dochodzone za grudzień 2012 roku wyrównanie z tytułu dodatku akomodacyjnego należało uwzględnić w części stanowiącej 48% kwoty 1 080,00 zł, czyli w wysokości 518,40 zł i oddalić powództwo w pozostałej części z tytułu wyrównania dodatku za grudzień 2012 roku.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo A. O. do kwoty 29 160,00 zł za okres od października 2011 roku do grudnia 2013 roku, po 1 080,00 zł miesięcznie, z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r., czyli od dnia określonego

w wezwaniu do zapłaty jako termin płatności. Dochodzona pozwem kwota 31 320,00 zł obejmuje należność za 29 miesięcy, tymczasem powód domagał się w pozwie wyrównania dodatku akomodacyjnego za okres od października 2011 roku do grudnia 2013 roku, czyli za 27 miesięcy, po 1 080,00 zł miesięcznie, co stanowi łącznie kwotę 29 160,00 zł.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo J. K. do kwoty 33 480,00 zł za okres od czerwca 2011 roku do grudnia 2013 roku, po 1 080,00 zł miesięcznie, z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r. od kwoty 28 080,00 zł określonej w wezwaniu do zapłaty z dnia 08 kwietnia 2014 r. oraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu 08 lipca 2014 r. od kwoty 5 400,00 zł stanowiącej uwzględnioną w części należność dochodzoną dopiero pozwem.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo T. M. (1) do kwoty 34 560,00 zł za okres od czerwca 2011 roku do stycznia 2014 roku, po 1 080,00 zł miesięcznie, z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 r., czyli od dnia określonego w wezwaniu do zapłaty jako termin płatności. Pozwana załączyła do odpowiedzi na pozew druki na prawach RMUA dotyczące należności wypłacanych powodowi za okres do grudnia 2013 roku; nie przedstawiła natomiast takiego dowodu dotyczącego należności wypłaconych za styczeń 2014 roku, z którego wynikałoby, iż powód nie otrzymał dodatku akomodacyjnego w styczniu 2014 roku.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo B. K. (1) do kwoty 32 796,04 zł z ustawowymi odsetkami od kwoty 24 840,00 zł od dnia 12 kwietnia 2014 r., czyli od dnia określonego w wezwaniu do zapłaty tej kwoty jako termin płatności oraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu 08 lipca 2014 r. od kwoty 7 956,04 zł, stanowiącej uwzględnioną w części należność dochodzoną dopiero pozwem, za okres od lipca 2011 roku do grudnia 2013 roku po 1 080,00 zł miesięcznie i za czerwiec 2012 roku w kwocie 396,04 zł. W czerwcu 2011 roku, jak wynika z druku RMUA, powód otrzymał dodatek akomodacyjny w kwocie 264,00 zł, stosownie do okresu zatrudnienia od 20 czerwca 2011 r., co stanowi 36,67% dodatku akomodacyjnego otrzymywanego przez powoda co miesiąc w wysokości 720,00 zł. Mając to na uwadze dochodzone za czerwiec 2011 roku wyrównanie z tytułu dodatku akomodacyjnego należało uwzględnić w części stanowiącej 36,67% kwoty 1 080,00 zł, czyli w wysokości 396,04 zł i oddalić powództwo w pozostałej części z tytułu wyrównania dodatku za ten miesiąc. Sąd oddalił powództwo w części co do odsetek od kwoty 7 956,04 zł od dnia określonego w wezwaniu do zapłaty jako termin płatności z uwagi na to, iż wezwanie do zapłaty nie obejmowało tej kwoty.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo S. S. do kwoty 33 480,00 zł za okres od czerwca 2011 roku do grudnia 2013 roku, po 1 080,00 zł miesięcznie, z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r., czyli od dnia określonego w wezwaniu do zapłaty jako termin płatności.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo M. O. do kwoty 33 480,00 zł za okres od czerwca 2011 roku do grudnia 2013 roku, po 1 080,00 zł miesięcznie, z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 r., czyli od dnia określonego w wezwaniu do zapłaty jako termin płatności. Sąd Rejonowy oddalił powództwa w co do tych roszczeń, które uległy przedawnieniu.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 zdanie drugie k.p.c. i obciążył pozwaną obowiązkiem zwrotu wszystkich kosztów postępowania, ponieważ powodowie ulegli tylko co do nieznacznej części swoich żądań, nie więcej niż w 10 %.

Na koszty postępowania złożyły się koszty zastępstwa procesowego na rzecz każdego z powodów w wysokości po 1 800,00 zł oraz opłaty od pozwów na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Wieluniu określone stosownie do wysokości uwzględnionych roszczeń powodów: B. K. (2), M. M., M. P. (1), J. K., S. S. i M. O. po 5% z kwoty 33 480,00 zł, czyli po 1 674,00 zł, T. M. (2) i T. M. (1) po 5% z kwoty 34 560,00 zł, czyli po 1 728,00 zł, P. K. 5% z kwoty 19 958,40 zł, czyli 998,00 zł, A. O. 5% z kwoty 29 160,00 zł, czyli 1 458,00 zł i B. K. (1) 5% z kwoty 32 796,04 zł, czyli 1 640,00 zł, co łącznie stanowi kwotę 17 596,00 zł.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu – Sądu Pracy z dnia 17 czerwca 2016r. roku, sygn. akt IV P 77/14 wniosła pozwana Spółka, zaskarżając powyższe orzeczenie w części, tj.:

a) pkt 1 w zakresie w jakim zasądzono od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej Oddział w Polsce z siedzibą w W. na rzecz powoda B. K. (2) kwotę 33 480,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty,

b) pkt 2 w całości,

c) pkt 3 w zakresie w jakim zasądzono od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej Oddział w Polsce z siedzibą w W. na rzecz powoda T. M. (2) kwotę 34 560,00 zł z ustawowymi odsetkami od 14 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty,

d) pkt 4 w całości,

e) pkt 5 w zakresie w jakim zasądzono pozwanej (...) Spółki Akcyjnej Oddział w Polsce z siedzibą w W. na rzecz powoda M. M. kwotę 33 480,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 15 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty,

f) pkt 6 w całości,

g) pkt 7 w zakresie w jakim zasądzono od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej Oddział w Polsce z siedzibą w W. na rzecz powoda M. P. (1) kwotę 33 480,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty,

h) pkt 8 w całości,

i) pkt 9 w zakresie w jakim zasądzono od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej Oddział w Polsce z siedzibą w W. na rzecz powoda P. K. kwotę 19 958,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty,

j) pkt 10 w całości,

k) pkt 11 w zakresie w jakim zasądzono od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej Oddział w Polsce z siedzibą w W. na rzecz powoda A. O. kwotę 29 160,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty,

l) pkt 12 w całości,

m) pkt 13 w zakresie w jakim zasądzono od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej Oddział w Polsce z siedzibą w W. na rzecz powoda J. K. kwotę 33 480,00 zł z ustawowymi odsetkami od kwoty:

- 28 080,00 (dwadzieścia osiem tysięcy osiemdziesiąt) zł od dnia 12 kwietnia 2014r.,
- 5 400,00 (pięć tysięcy czterysta) zł od dnia 08 lipca 2014 r.

n) pkt 14 w całości,

o) pkt 15 w zakresie w jakim zasądzono od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej Oddział w Polsce z siedzibą w W. na rzecz powoda T. M. (1) kwotę 34 560,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty,

p) pkt 16 w całości,

q) pkt 17 w zakresie w jakim zasądzono od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej Oddział w Polsce z siedzibą w W. na rzecz powoda B. K. (1) kwotę 32 796,04 zł z ustawowymi odsetkami od kwoty:

- 24 840,00 (dwadzieścia cztery osiemset czterdzieści) zł od dnia 12 kwietnia 2014r.,
- 7 956,04 (siedem tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt sześć 4/100) zł od dnia 08 lipca 2014 r.

r) pkt 18 w całości,

s) pkt 19 w zakresie w jakim zasądzono od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej Oddział w Polsce z siedzibą w W. na rzecz powoda S. S. kwotę 33 480,00 z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty,

t) pkt 20 w całości,

u) pkt 21 w zakresie w jakim zasądzono od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej Oddział w Polsce z siedzibą w W. na rzecz powoda M. O. kwotę 33 480,00

zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty,

v) pkt 22 w całości,

w) pkt 23 w całości.

Na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c. zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik pozwanego zarzucił:

I) naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, a to:

1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

a) błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, sprzeczną z zasadą swobodnej ich oceny, a w konsekwencji dowolną ocenę polegającą na przyjęciu wniosków nie wynikających z tych dowodów, tj.;

- że „dodatek akomodacyjny miał zrekompensować pracownikowi pobyt na danym kontrakcie” oraz „celem tego dodatku, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, było zrekompensowanie pracownikom kosztów noclegu i dojazdów do miejsca zamieszkania.” podczas gdy z przeprowadzonych dowodów, m.in. umowy o pracę z poszczególnymi powodami oraz zeznań świadków E. P., B. B. oraz I. G. wynika, iż dodatek akomodacyjny miał przyczynić się do pokrycia kosztu pobytu na kontrakcie, w sytuacji, gdy z przeprowadzonych dowodów nie wynika, iż dodatek ten miał pokryć tego rodzaju koszty w całości. Skarżący zaznaczył, iż istota dodatku oraz zapisy umów o pracę zostały skonstruowane w ten sposób, że to pracownik decydował jakie, gdzie i za ile wynajmuje zakwaterowanie, zatem mógł wynajmować tanio i zaoszczędzić na tym lub też mógł wynajmować drożej i dopłacić z własnej pensji do wynajmu. Apelujący podkreślił, iż żaden z przeprowadzonych dowodów nie wskazuje na fakt, iż dodatek miał pokryć koszty zakwaterowania w całości albo, że miał być zwracany, jeżeli nie został wykorzystany;

- że, „wysokość dodatku akomodacyjnego została ustalona przez pracodawcę i przedstawiona powodom przy przyjęciu do pracy” ,podczas gdy z przeprowadzonych dowodów w postaci zeznań świadka B. B., M. P. oraz dowodów z dokumentów w postaci wydruków e-mail załączonych do pisma procesowego pozwanej z dnia 27.04.2015 wynika, iż na etapie tworzenia w 2010r. przez pozwaną grupy bitumicznej M. P. (2) przedstawiał pozwanej łączną propozycję dotyczącą stawek godzinowych oraz dodatku akomodacyjnego, która to propozycja została zaakceptowana przez pozwaną łącznie (jako stawka + dodatek) i zaoferowana powodom;

b) nie wyprowadzenie ze zgromadzonych dowodów wniosków z nich wynikających, a mianowicie, że:

- z zeznań świadków E. P., B. B. oraz I. G. wynika, iż wysokość dodatku akomodacyjnego ustalana była w zależności od posiadanych przez pracownika kwalifikacji oraz dostępności pracowników na rynku pracy oraz, że pracowników posiadających uprawnienia i doświadczenie w obsłudze Wytwórni (...) było zdecydowanie cięższe pozyskać na rynku zatrudnienia aniżeli pracowników grupy bitumicznej;

- z przeprowadzonych w sprawie dowodów, a w szczególności z zawartych umów o pracę z powodami oraz zeznań świadków E. P. wynika, iż okoliczność wykonywania pracy poza miejscem zamieszkania była jedynie okolicznością przesądzającą, że pracownikowi należy się dodatek akomodacyjny - natomiast wysokość tego dodatku zależała m.in. od kwalifikacji, doświadczenia pracownika, dostępności na rynku oraz od wykonywanych obowiązków; wyższy

dodatek akomodacyjny miał mobilizować doświadczonych pracowników posiadających kwalifikacje trudno dostępne na rynku do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania;

- z akt osobowych powodów oraz z zeznań samych powodów wynika, że żaden z nich nie posiadał uprawnień do obsługi sterowni Wytwórni (...) oraz, że w zakresie obowiązków żadnego z powodów nie było obsługiwanie sterowni Wytwórni (...), a także, iż żaden z powodów w rzeczywistości nie obsługiwał sterowni Wytwórni (...).

2) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez:

nie wskazanie w uzasadnieniu przyczyn, dla których Sąd I instancji odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodom w postaci zeznań świadków E. P., B. B. oraz I. G.. Apelujący podniósł, iż Sąd I instancji ustalając stan faktyczny stwierdził jedynie, iż „nie zasługują na uwzględnienie zeznania świadków I. G., B. B. i E. P. zgodne z przedstawioną przez pozwaną koncepcją różnicowania wysokości dodatku akomodacyjnego, iż wysokość tego dodatku ustalana była w zależności od posiadanych przez pracownika kwalifikacji oraz dostępności pracowników na rynku pracy.” Tymczasem zdaniem pełnomocnika pozwanego zeznania tych świadków były spójne, logiczne i zbieżne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym wobec czego brak jest jakichkolwiek przesłanek, aby odmówić tym zeznaniom wiarygodności oraz mocy dowodowej.

II) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

1). art. 11² k.p. oraz art. 18 ust. 3 k.p. poprzez ich nieprawidłową interpretację oraz ich zastosowanie i przyjęcie, że różnicowanie wysokości dodatku akomodacyjnego w zależności od zajmowanego stanowiska, kwalifikacji i dostępności na rynku stanowiło w niniejszym stanie faktycznym naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co w konsekwencji miało spowodować, że zapisy dotyczące wypłaty powodom dodatku w kwocie 720 zł brutto zostały uznane za nieważne w świetle art. 18 ust. 3 k.p., podczas gdy prawidłowa interpretacja art. 11² k.p. powinna prowadzić do wniosku, iż zróżnicowanie dodatku akomodacyjnego w stanie faktycznym sprawy i wypłata powodom dodatku w kwocie 720 zł jest dopuszczalna a zapisy umów o pracę przewidujące dodatek w kwocie 720 zł są ważne.

W oparciu o powyższe zarzuty, na podstawie art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. oraz art. 386 § 1 k.p.c. apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie wszystkich 11 powództw w całości w stosunku do pozwanej (...) S.A., Oddział w Polsce; ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Jednocześnie apelujący wniósł o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych za obydwie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wniesionego środka odwoławczego pełnomocnik pozwanego wskazał, iż istotą rozstrzygnięcia sporu przez Sąd I instancji było ustalenie, czy powodom jako pracownikom grupy bitumicznej należy się wyrównanie składnika wynagrodzenia - dodatku akomodacyjnego o 1.080 zł brutto miesięcznie, tj. z kwoty 720 zł brutto, którą to kwotę pracownicy grupy bitumicznej otrzymywali, do kwoty 1.800 zł, którą otrzymywali pracownicy zatrudnieni na wytwórni mas bitumicznych, którzy posiadali inne kwalifikacje oraz wykonywali inne obowiązki aniżeli pracownicy grupy bitumicznej. Skarżący zaznaczył, iż strona powodowa żądając wyrównania dodatku akomodacyjnego powoływała się na treść art. 11² k.p., który przewiduje, że: „pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.” W ocenie strony pozwanej nie można zaaprobować stanowiska Sądu I instancji, iż w stanie faktycznym sprawy doszło do naruszenia zasady równego traktowania opisanej w art. 11² k.p., co winno prowadzić do wniosku, że powodom nie przysługuje roszczenie o wyrównanie dodatku akomodacyjnego do kwoty 1.800 zł brutto miesięcznie. Zdaniem skarżącego Sąd I instancji błędnie przyjął, iż celem dodatku akomodacyjnego miało być pełne zrekompensowanie pracownikom kosztów noclegu i dojazdów do miejsca zamieszkania, gdyż ustalenie to było wynikiem błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, która to ocena jest sprzeczna z zasadą swobodnej ich oceny. Przyjęte przez Sąd Rejonowy wnioski, iż „dodatek akomodacyjny miał zrekompensować pracownikowi pobyt na danym kontrakcie” oraz, że „celem tego dodatku, jak wynika z zebranego w sprawie

materiału dowodowego było zrekompensowanie pracownikom kosztów noclegu i dojazdów do miejsca zamieszkania" w istocie nie wynikały z materiału dowodowego sprawy. Pełnomocnik pozwanego wskazał, iż w rzeczywistości z przeprowadzonych w sprawie dowodów, a w szczególności z umów o pracę z poszczególnymi powodami oraz z zeznań świadków E. P., B. B. oraz I. G. wynika, iż dodatek akomodacyjny miał przyczynić się do pokrycia kosztu pobytu na kontrakcie oraz zachęcić pracowników do pracy na wyjeździe, przy czym z przeprowadzonych dowodów nie wynika, iż dodatek ten miał pokryć ten koszt w całości. Apelujący w tym miejscu przytoczył takiej samej treści postanowienia art. 4 ust. 4 umów o pracę zawartych z powodami z których wynika, że w przypadku gdyby miejscem pracy miało być biuro budowy pracodawcy poza miejscem zamieszkania lub poza miejscem posiadania centrum interesów życiowych pracownika, ustalone wynagrodzenie zasadnicze zostanie podwyższone o 720,00 zł brutto tytułem dodatku akomodacyjnego na okres pracy w tym biurze budowy. Jednocześnie dodatek akomodacyjny nie miał być wypłacany w sytuacji, gdy pracownik nie będzie go wykorzystywał zgodnie z przeznaczeniem a pracownik na każde wezwanie pracodawcy miał przedstawiać dowody podlegające weryfikacji pracodawcy, potwierdzające sposób wydatkowania dodatku akomodacyjnego. Taka konstrukcja powyższego świadczenia oznacza, iż to pracownik decydował jakie, gdzie i za ile wynajmuje zakwaterowanie a pracodawca był pozbawiony możliwości ingerowania w taką decyzję. Zdaniem pełnomocnika pozwanego wymaga podkreślenia, iż zapisy umów o pracę nie dawały prawa pracodawcy do zmniejszenia dodatku akomodacyjnego w sytuacji, gdy pracownik wynajmował zakwaterowanie za kwotę niższą niż kwota dodatku akomodacyjnego. Analogicznie pracownik nie miał żadnych roszczeń do pracodawcy, gdy kwota dodatku była niższa niż kwota wydawana na zakwaterowanie na kontrakcie a jedynym uprawnieniem pracodawcy było sprawdzenie celowości wydatkowanych środków, tzn. czy rzeczywiście wydawane były na zakwaterowanie. Zdaniem apelującego, jeżeli zgodnie z błędnymi ustaleniami Sądu I instancji dodatek akomodacyjny miał pokryć koszty zakwaterowania, to powodom nie przysługiwałaby zasądzona przez Sąd kwota 1.080 zł brutto miesięcznie w sytuacji, kiedy powodowie pracując w okolicy W. płacili za zakwaterowanie 500-600 zł, a od pozwanej otrzymywali około 500 zł netto.

Pełnomocnik pozwanego podniósł przy tym, iż przepisy prawa pracy nie nakładają na pracodawcę obowiązku wypłacania na rzecz pracowników jakiegoś specjalnego dodatku w związku ze świadczeniem przez pracownika pracy poza jego miejscem zamieszkania a wobec powodów nie było także obowiązku wypłaty tzw. delegacji. Pracodawca oferując powodom i innym pracownikom wypłatę dodatku akomodacyjnego wyrażał zgodę na wypłatę pewnej stałej części wynagrodzenia, która miała zostać przeznaczona na zakwaterowanie na kontrakcie. Reasumując, pełnomocnik pozwanego podkreślił, iż żaden z przeprowadzonych dowodów nie wskazuje na fakt, iż dodatek miał pokryć w pełni koszty zakwaterowania powodów.

W ocenie strony pozwanej Sąd I instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c. dokonując błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego także w ten sposób, że na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału przyjął, iż „wysokość dodatku akomodacyjnego została ustalona przez pracodawcę i przedstawiona powodom przy przyjęciu do pracy”. Pełnomocnik pozwanego przedstawił w tym miejscu niesporny stan faktyczny, dotyczący rekrutacji powodów, którzy wcześniej pracowali jako grupa bitumiczna w innej spółce ((...) S.A. Oddział w Polsce) i wykonywali tam podobne obowiązki jak u pozwanej. Zatrudniając powodów przedstawiciele pozwanego kontaktowali się z przełożonym powodów w ich poprzedniej firmie M. P., który zaprezentował przyszłemu pracodawcy proponowany schemat organizacyjny grupy bitumicznej z proponowanymi stawkami godzinowymi wynagrodzenia oraz ze stawkami za dodatek akomodacyjny. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje zaś jednoznacznie, iż stawki godzinowe wynagrodzenia pracowników oraz tzw. dodatek akomodacyjny zostały zaproponowane przez M. P., zaś gdyby powodowie żądali wyższego tzw. dodatku akomodacyjnego to najprawdopodobniej zostały by podjęte negocjacje w celu obniżenia zaproponowanych stawek godzinowych.

W dalszym ciągu uzasadnienia zarzutów apelacji pełnomocnik pozwanego podniósł, iż Sąd I instancji naruszył art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nie wskazanie w uzasadnieniu orzeczenia przyczyn, dla których odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodom w postaci zeznań świadków E. P., B. B. oraz I. G.. Sąd I instancji ustalając stan faktyczny stwierdził jedynie, iż „nie zasługują na uwzględnienie zeznania świadków I. G., B. B. i E. P. zgodne z przedstawioną przez pozwaną koncepcją różnicowania wysokości dodatku akomodacyjnego, iż wysokość tego dodatku ustalana

była w zależności od posiadanych przez pracownika kwalifikacji oraz dostępności pracowników na rynku pracy". Skarżący podkreślił, że jeżeli Sąd I instancji znalazł jakieś powody dla odmowy wiarygodności i mocy dowodowej tym zeznaniom, to powinien te okoliczności, zgodnie z art. 328 §2 k.p.c. podać w uzasadnieniu wyroku - czego jednak nie uczynił. Zdaniem strony pozwanej brak było jakichkolwiek podstaw do odmowy uznania za wiarygodne zeznań świadków E. P., B. B. oraz I. G.. W rzeczywistości bowiem zeznania tych świadków były spójne, logiczne i zbieżne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Wskazani powyżej świadkowie posiadali bezpośrednią wiedzę na temat okoliczności co do których złożyli zeznania, gdyż byli pracownikami pozwanej odpowiedzialnymi za zatrudnianie pracowników oraz koordynowali ustalanie wysokości i zasad wypłaty wynagrodzenia. Brak było zatem jakichkolwiek przesłanek, aby odmówić tym zeznaniom wiarygodności oraz mocy dowodowej co oznacza, iż odmawiając wiarygodności tych dowodów Sąd I instancji naruszył także art. 233 § 1 k.p.c.

Apelujący podkreślił, iż z przeprowadzonych w sprawie dowodów wynika, iż okoliczność wykonywania pracy poza miejscem zamieszkania była jedynie okolicznością przesądzającą, że pracownikowi należy się dodatek akomodacyjny, natomiast wysokość tego dodatku zależała od innych okoliczności, związanych z kwalifikacjami i możliwościami pozyskania pracowników określonych specjalizacji. Wyższy dodatek akomodacyjny miał mobilizować doświadczonych, wykwalifikowanych i trudno dostępnych na rynku pracowników do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania; okoliczność ta mająca istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy została pominięta przez Sąd I instancji przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. W ten sposób doszło do naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c.

Pełnomocnik pozwanej podniósł także, że Sąd I instancji ustalając stan faktyczny stanowiący podstawę wyrokowania pominął również istotną dla rozstrzygnięcia okoliczność faktyczną, wskazującą iż żaden z powodów nie posiadał uprawnień do obsługi sterowni Wytwórni (...) i nie zajmował się jej obsługą. Powyższa okoliczność jest istotna dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż stanowiła podstawę do różnicowania dodatku akomodacyjnego.

W dalszej części uzasadnienia apelacji skarżący przeszedł do omówienia zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Pełnomocnik pozwanej podniósł, iż Sąd I instancji dokonał nieprawidłowej interpretacji przepisów art. 11² k.p. oraz art. 18 § 3 k.p. w konsekwencji czego doszło do ich nieuzasadnionego zastosowania i przyjęcia, że różnicowanie wysokości dodatku akomodacyjnego w zależności od zajmowanego stanowiska, kwalifikacji i dostępności na rynku stanowiło w niniejszym stanie faktycznym naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W konsekwencji miało to spowodować, że zapisy dotyczące wypłaty powodom dodatku w kwocie 720 zł brutto zostały uznane za nieważne w świetle art. 18 ust. 3 k.p., podczas gdy prawidłowa interpretacja art. 11² k.p. powinna prowadzić do wniosku, iż zróżnicowanie dodatku akomodacyjnego w stanie faktycznym sprawy i wypłata powodom dodatku w kwocie 720 zł jest dopuszczalna a zapisy umów o pracę przewidujące dodatek w kwocie 720 zł są ważne.

Zdaniem apelującego nie można się zgodzić z prezentowanym przez Sąd Rejonowy stanowiskiem, iż różnicowanie dodatku akomodacyjnego w zależności od zajmowanego stanowiska, kwalifikacji oraz dostępności na rynku stanowiło naruszenie zasady równego traktowania wskazanej w art. 11² k.p., co w konsekwencji miało prowadzić do wyrównania tego dodatku przez Sąd I instancji. Pełnomocnik pozwanej podniósł, iż art. 11² k.p. wskazuje, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, zatem dyferencjacja pracowników jest dopuszczalna i uzasadniona, gdy dokonywana jest z zastosowaniem obiektywnych kryteriów. Według skarżącego zasada równości winna być rozumiana w ten sposób, iż jednostki znajdujące się w jednakowej pod określonym względem sytuacji powinny być traktowane tak samo, co nie może być utożsamiane z pozbawieniem pracodawcy prawa do różnicowania pracowników. Zasada równouprawnienia odnosi się wyłącznie do pracowników, którzy wypełniają identyczne obowiązki. Oznacza to, że dopuszczalne jest różnicowanie sytuacji prawnej pracowników ze względu na określone okoliczności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Dlatego też zdaniem apelującego należy przyjąć, że przepis art. 11² k.p. zakłada wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Do naruszenia równego traktowania i zasady niedyskryminacji może dojść tylko wówczas, gdy różnicowanie sytuacji wynika wyłącznie z

zastosowania niedozwolonego kryterium. Zakaz dyskryminacji oznacza, że zróżnicowanie uprawnień pracowniczych nie może być dokonywane na podstawie pewnych negatywnie ocenianych kryteriów, z których główne, w sposób przykładowy, a jednocześnie wskazujący kierunek interpretacji, zostały wymienione bezpośrednio w przepisie. Dopuszczalne są natomiast inne kryteria różnicowania sytuacji pracowników, takie jak np. rodzaj pracy, kwalifikacje, ilość i jakość świadczonej pracy. Pełnomocnik pozwanego podkreślił, iż w rozpoznawanej sprawie nie może być mowy o zastosowaniu takiego niedozwolonego kryterium, bowiem różnicowanie pracowników w aspekcie wysokości dodatku akomodacyjnego następowało w oparciu o kwalifikacje, doświadczenie, dostępność na rynku pracy oraz powierzony zakres obowiązków - zatem było dopuszczalne w świetle art. 11² k.p. W tym miejscu pełnomocnik pozwanego ponownie odniósł się do charakterystyki stanowisk zajmowanych przez powodów oraz tych pracowników, którzy otrzymywali wyższy dodatek akomodacyjny wskazując, iż powodowie będąc członkami tzw. grupy bitumicznej byli zatrudnieni m.in. na stanowiskach: „pracownik drogowy”, „operator walca”, „operator koparko-ładowarki”, przy czym nigdy nie obsługiwali sterowni wytwórni mas bitumicznych, nie mając uprawnień do jej obsługi. Z kolei operatorzy wytwórni mas bitumicznych, którzy posiadali uprawnienia do jej obsługi oraz wykonywali taką obsługę w ramach swoich obowiązków, otrzymywali wyższy dodatek w kwocie 1.800 zł. Wyższy dodatek w kwocie 1.800 zł - otrzymywali także majstrowie robót bitumicznych, których zakres obowiązków był inny aniżeli pracowników grupy bitumicznej. W tym stanie rzeczy za niezgodne z treścią art. 11² k.p. należy uznać stwierdzenie Sądu I instancji, iż „trudno zgodzić się z poglądem wyrażonym przez pozwaną, iż dla ustalania wysokości dodatku akomodacyjnego miały znaczenie kwalifikacje powodów porównywane z kwalifikacjami innych pracowników otrzymujących wyższy dodatek.” Zgodnie ze stanem faktycznym, który Sąd powinien ustalić na podstawie przeprowadzonych dowodów, wysokość dodatku akomodacyjnego była właśnie ustalana w zależności od posiadanych przez pracownika kwalifikacji oraz dostępności pracowników na rynku pracy. Dostępność pracowników do grupy bitumicznej była wysoka, natomiast pracowników posiadających uprawnienia i doświadczenie w obsłudze Wytwórni (...) było zdecydowanie cięższe pozyskać na rynku zatrudnienia aniżeli pracowników grupy bitumicznej. Stąd pozwana spółka upoważniona była w świetle art. 11² k.p. do zróżnicowania wysokości dodatku akomodacyjnego, który był jednym ze składników wynagrodzenia.

Przypominając, iż na pozwanym pracodawcy nie ciążył prawny obowiązek wypłacania dodatku akomodacyjnego, pełnomocnik pozwanego zaznaczył, iż sam fakt przyznania pracownikom pozwanego tego składnika wynagrodzenia zależał od decyzji pracodawcy a jego wysokość była kształtowana tak jak pozostała część wynagrodzenia, tj. na warunkach porównywalnych z funkcjonującymi na danym rynku, z uwzględnieniem zasady równości, przy czym przede wszystkim miał on zachęcać pracowników do mobilności oraz podjęcia zatrudnienia u pozwanej. Pełnomocnik pozwanego zwrócił także uwagę na notoryjny fakt, że osoby o wyższych kwalifikacjach i doświadczeniu, wykonujące zawody poszukiwane na rynku, mają prawo oczekiwać i wymagać wyższego standardu zakwaterowania i innych warunków pobytu poza miejscem zamieszkania. Natomiast pracodawca chcąc pozyskać takie osoby do swojego zespołu musi tym oczekiwaniom sprostać. W związku z powyższym wysokość tzw. dodatku akomodacyjnego była, a nawet zgodnie z zasadami rynkowymi musiała zostać zróżnicowana w zależności od kwalifikacji, doświadczenia oraz charakteru posiadanych umiejętności i dostępności takich pracowników na rynku. Wyższe kwalifikacje, większe doświadczenia oraz dostępność na rynku powodowały wyższe oczekiwania warunków wykonywania pracy poza miejscem zamieszkania, którym to oczekiwaniom pracodawca musiał sprostać. Dlatego też w ocenie skarżącego nie może być jakiegokolwiek mowy o naruszeniu przez pracodawcę powodów art. 11² k.p. a tylko wypełnienie przesłanek w nim wskazanych upoważniałoby Sąd do zmiany ustalonego przez strony w umowie o pracę wynagrodzenia i wyrównania dodatku akomodacyjnego powodów do kwoty 1.800 zł.

Pełnomocnik powodów w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania za II instancję. W ocenie pełnomocnika powodów zarzuty apelacji nie zasługiwały na uwzględnienie, zaś jej wywody stanowiły jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami w zakresie stanu faktycznego poczynionymi przez Sąd Rejonowy w oparciu o właściwie oceniony materiał dowodowy zgromadzony w toku postępowania sądowego oraz jego trafną ocenę prawną. Ustosunkowując się w pierwszej kolejności do sformułowanych w apelacji zarzutów naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego pełnomocnik powodów wskazał na brak podstaw do kwestionowania prawidłowości dokonanej przez Sąd I instancji oceny dowodów przeprowadzonych w niniejszym

postępowaniu. Pełnomocnik powodów podkreślił, iż stawiane przez pozwanego zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. nie zostały w jakikolwiek sposób uzasadnione, stanowiąc jedynie niedopuszczalną polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji opartą na projekcji stanu faktycznego, jakiego ustalenia oczekiwaliby pozwani. Odnosząc się do twierdzenia pozwanego, jakoby z materiału dowodowego nie wynikało, że dodatek akomodacyjny miał zrekompensować pracownikom pobyt na kontrakcie w całości, pełnomocnik powodów wskazał, iż analiza powołanych przez pozwanego w apelacji zeznań świadków E. P., B. B. oraz I. G. nie wskazuje, aby wynikało z nich, że dodatek akomodacyjny miał rekompensować koszty pracowników jedynie w części. Z kolei świadek M. P. zeznał wprost, że dodatek ten miał rekompensować pobyt pracownika na danym kontrakcie. Zarówno powodowie jak i pozostali świadkowie przesłuchani w niniejszej sprawie wskazywali, że rolą tego dodatku było pokrycie kosztów pracy poza miejscem zamieszkania pracowników a żaden ze świadków zeznających w przedmiotowym procesie nie wskazywał, że dodatek ten miał w zamierzeniu stron pokrywać jedynie część tych kosztów. Zdaniem pełnomocnika powodów za nieuzasadnione i nieznaające odzwierciedlenia w materiale dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie należy uznać twierdzenia pozwanego, że to sami powodowie zaproponowali wysokość dodatku akomodacyjnego, który następnie został im wypłacony. W rzeczywistości bowiem powodowie zostali poinformowani o wysokości wypłacanego przez pracodawcę dodatku akomodacyjnego w czasie rozmowy kwalifikacyjnej i nie było to przedmiotem ani żadnych negocjacji, a tym bardziej nie zostało zaproponowane przez samych powodów. Odmienne twierdzenia - wbrew stanowisku pozwanego - nie można wywieść z zeznań świadka M. P., który stwierdził, iż „pracownicy, który mi podlegali mieli płacony dodatek akomodacyjny. Został on zaproponowany przy przyjęciu do pracy każdego z pracowników. Proponował go pracodawca: dodatek akomodacyjny i stawkę godzinową dla każdego pracownika”. Forsowanego przez stronę pozwaną stanowiska, jakoby dodatek akomodacyjny nie był ustalany ogólnie przez pracodawcę i był proponowany przez poszczególnych pracowników nie można również wywodzić z zeznań świadków I. P., B. B. i I. G., gdyż żadna z tych osób nie uczestniczyła bezpośrednio w rozmowach kwalifikacyjnych odbywanych z pracownikami, w czasie których narzucono pracownikom wysokość dodatku. Zdaniem pełnomocnika powodów nie można także zaakceptować kreowanego przez pozwanego obrazu pracowników grupy bitumicznej jako pracowników fizycznych, pozbawionych większych kwalifikacji, których bardzo łatwo było pozyskać na rynku pracy. Gdyby założenie takie było prawdziwe, to pracodawca, będący przedsiębiorcą prowadzącym działalność w celu maksymalizowania swoich zysków, zatrudniłby pracowników mieszkających w pobliżu budowy, gdyby byli oni tak łatwo dostępni i nie ponosił wysokich kosztów wypłaty dodatku akomodacyjnego. Pomimo forsowania przez stronę pozwaną stanowiska, że co prawda podstawą do przyznania dodatku akomodacyjnego był fakt zamieszkiwania przez pracownika poza miejscem budowy, to jednak o jego wysokości przesądzały kwalifikacje posiadane przez danego pracownika, nie sposób jest podważyć ustalenia Sądu I instancji, iż przyznanie dodatku akomodacyjnego uzależnione było od wykonywania pracy poza miejscem zamieszkania pracownika i to był czynnik przesądzający o przyznaniu dodatku, którego funkcją było zrekompensowanie kosztów noclegów i dojazdów do miejsca zamieszkania. Zdaniem pełnomocnika powodów różnicowanie dodatku akomodacyjnego w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy jest naruszeniem zasady równego traktowania, co stanowiło podstawę rozstrzygnięcia Sądu. Skoro wszyscy pracownicy mieszkali poza miejscem wykonywania pracy, to należało im przyznać taki sam dodatek akomodacyjny, który umożliwiłby pracownikom mieszkanie w podobnym i godnym standardzie. W dalszej części odpowiedzi na apelację pełnomocnik powodów przedstawił specyfikę pracy powodów, zatrudnionych w ramach grupy bitumicznej, wskazując na posiadane przez nich kwalifikacje oraz podobieństwo realizowanych zadań do osób, pracujących w wytwórni mas bitumicznych. Zdaniem pełnomocnika powodów, zgromadzony w sprawie i prawidłowo oceniony przez Sąd materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że nie jest prawdą twierdzenie pozwanej, iż uprawnione było przyznawanie pracownikom wytwórni mas bitumicznych wyższego dodatku z uwagi na ich wyższe kwalifikacje. Bowiem jak prawidłowo ustalił Sąd I instancji, kwalifikacje posiadane przez pracowników obydwóch grup uznać należy za porównywalne; praca świadczona przez tych pracowników była równie odpowiedzialną pracą fizyczną. Jedynie warunki pracy różniły się zdecydowanie na niekorzyść pracowników grupy bitumicznej z uwagi na brak zaplecza socjalnego, ze względu na przyznanie im znacznie niższego dodatku akomodacyjnego.

W ocenie pełnomocnika powodów za bezzasadny należy także uznać podnoszony w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd I instancji prawa materialnego – art. 11² k.p. oraz art. 18 § 3 k.p. Zdaniem pełnomocnika powodów z wynikającej

z art. 11² k.p. zasady równego traktowania pracowników wynika nakaz jednakowego traktowania wszystkich ludzi w obrębie określonej klasy (kategorii), zaś wszystkie podmioty charakteryzujące się w równym stopniu daną cechą istotną (relevantną) powinny być potraktowane równo, a więc według jednakowej miary, bez różnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Przekładając tę zasadę na realia rozpoznawanej sprawy należy podkreślić, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że w niniejszej sprawie przyznanie dodatku akomodacyjnego uzależnione było wyłącznie od wykonywania przez danego pracownika pracy poza miejscem jego zamieszkania, a celem przyznania tego dodatku było zrekompensowanie pracownikowi kosztów noclegu i dojazdu. W stanie faktycznym niniejszej sprawy „tę samą sytuację”, w której zgodnie z dyspozycją art. 11² k.p. należy tak samo traktować pracowników, kreuje właśnie fakt, że świadczą oni pracę poza domem i wykonują na rzecz pracodawcy obowiązki poza miejscem swojego zamieszkania. Z art. 11² k.p. wynikał dla pracodawcy nakaz równego traktowania tychże pracowników, który to nakaz pracodawca pogwałcił. Dodatek do pensji w postaci dodatku akomodacyjnego w zamyśle stron (co wprost wynika z analizy postanowień umów o pracę, jak i wykładni oświadczeń woli dokonanej w trybie art. 65 § 2 k.c.) związany był z obiektywnym czynnikiem, jakim było świadczenie przez pracownika pracy poza miejscem zamieszkania. Był to jedyny warunek, na podstawie którego dodatek akomodacyjny miał być wypłacany. Należy zatem wskazać, że nie wysokość kwalifikacji danego pracownika, jego zaangażowanie, doświadczenie, czy jakiegokolwiek inne cechy związane z pracownikiem skutkowały wypłacaniem tego dodatku, a jedynie kwestia odległości placu budowy od domu pracowników. Pełnomocnik powoda podkreślił, iż zrozumiałe jest różnicowanie pracowników pod względem wynagrodzenia z uwagi na fakt, że posiadają oni różne kwalifikacje, staż pracy, i inne czynniki, które obiektywnie mogą wpłynąć na wysokość tego wynagrodzenia, jednakże nie można zaakceptować różnicowania pracowników, z których wszyscy pracują poza miejscem swojego zamieszkania, poprzez wypłacanie części z nich dodatku w wysokości ponad dwukrotnie niższej niż innym pracownikom znajdującym się w takiej samej sytuacji. Pełnomocnik powodów podkreślił, iż zasada równości oznacza, że jednostki znajdujące się w jednakowej pod określonym względem sytuacji powinny być traktowane tak samo, bez żadnych różnic. W niniejszej sprawie czynnikiem tym jest odległość miejsca wykonywania robót od miejscowości zamieszkania pracownika. A zatem skoro wszyscy pracują poza miejscowością zamieszkania, to zgodnie z zasadą równości winni mieć wypłacany dodatek akomodacyjny w jednakowej wysokości. Zdaniem pełnomocnika powodów należy w pełni zaakceptować brak aprobaty dla poglądu pozwanego, iż dla ustalenia wysokości dodatku akomodacyjnego miały znaczenie kwalifikacje powodów w porównaniu z kwalifikacjami pracowników grupy otoczarni. Wbrew intencji pozwanej niewątpliwie bowiem postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie pokazało, że nie tylko obydwie grupy pracowników nie różniły się zasadniczo kwalifikacjami, ale także że świadczona przez te grupy praca była bardzo porównywalna w zakresie odpowiedzialności za technologię wykonywania i budowania drogi a tym samym jej jakość. W efekcie Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż strona pozwana naruszyła wobec powodów zasadę równego traktowania pracowników, co skutkowało koniecznością zastosowania art. 18 § 3 k.p., zatem również zarzut naruszenia tego przepisu uznać należy za bezpodstawny.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jako niezasadna podlega oddaleniu, choć Sąd II instancji nie podziela wszystkich argumentów, które Sąd Rejonowy powołał jako uzasadnienie rozstrzygnięcia. Zasadnicze znaczenie dla oceny wszystkich jednorodnych powodów ma określenie charakteru dodatku akomodacyjnego jako składnika wynagrodzenia każdego z powodów. Gwoli przypomnienia, koniecznym jest wskazanie tych składników wynagrodzenia, jakie przysługiwało powodom w spornym okresie. Jednym z nich było wynagrodzenie ustalone w stawce złotej za godzinę pracy, zwane „wynagrodzeniem zasadniczym” a drugim tzw. dodatek akomodacyjny, ustalony w stałej miesięcznej kwocie, wynoszącej 720 zł dla każdego z powodów. Świadczenie to miało przysługiwać pracownikowi wówczas, kiedy jego miejsce pracy znajdowało się poza miejscem zamieszkania – miejscem centrum interesów życiowych a pracodawca miał prawo zażądać dowodów wydatkowania przyznanej z tego tytułu kwoty. Charakter przyznawania tego świadczenia wskazuje jednoznacznie, iż miało ono charakter ryczałtowy, oderwany od rzeczywistych kosztów utrzymania pracownika poza miejscem zamieszkania. Jedyną przesłanką przyznania tego świadczenia było poniesienie przez pracownika wydatku, związanego z pobytem poza miejscem zamieszkania

a w pobliżu miejsca wykonywania pracy; pracownik na cele zakwaterowania poza miejscem zamieszkania mógł przeznaczyć całość wypłaconego dodatku akomodacyjnego bądź tylko jego część. Sąd Rejonowy trafnie zatem przyjął, iż „dodatek akomodacyjny miał zrekompensować pracownikowi pobyt na danym kontrakcie” a jego celem było „zrekompensowanie pracownikom kosztów noclegu i dojazdów do miejsca zamieszkania.” Wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy nie przyjął w stanie faktycznym sprawy ustalenia, iż dodatek miał pokryć koszty zakwaterowania w całości. Takiego założenia nie można również wyprowadzić z porównania opisywanych przez Sąd Rejonowy standardów mieszkaniowych, jakimi dysponowali pracownicy uprawnieni do dodatku akomodacyjnego w różnej wysokości. Odnosząc się natomiast do zarzutu apelacji, związanego z wadliwym – w ocenie pozwanego – przyjęciem przez Sąd Rejonowy sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia powodów, to trzeba zaznaczyć, iż zarzut ten w istocie dotyczy okoliczności nieistotnej dla rozstrzygnięcia sprawy. W tej części ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy ograniczył się do stwierdzenia, iż „wysokość dodatku akomodacyjnego została ustalona przez pracodawcę i przedstawiona powodom przy przyjęciu do pracy”. Tymczasem apelujący uwypukla w apelacji rolę M. P. jako osoby negocjującej w imieniu powodów warunki ich przejścia do pozwanego jako nowego pracodawcy, w tym także warunki płacowe. Okoliczności związane z trybem ustalania wysokości poszczególnych składników wynagrodzeń powodów są dlatego nieistotne dla oceny zasadności ich roszczeń, gdyż stosownie do wyrażonej w art. 11 k.p. zasady wolności pracy, zarówno nawiązanie stosunku pracy jak też ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Jeżeli zatem pracownik złożył oświadczenie woli, w którym zaakceptował określone warunki płacy, które następnie jako sprzeczne z powszechnie obowiązującymi normami prawa pracy okazały się nieważne, to dla wywołania skutku z art. 18 § 1 i 2 k.p. nie może mieć znaczenia, jaka była droga do osiągnięcia konsensusu stron w zakresie ustalenia warunków pracy i płacy. W realiach rozpoznawanej sprawy twierdzenia pozwanego, iż gdyby powodowie zgłosili zastrzeżenia co do wysokości proponowanego dodatku akomodacyjnego, to ich skutkiem mogły być negocjacje obejmujące stawki godzinowe mają charakter czysto spekulacyjny, nie mający wpływu na skuteczność podnoszonego w apelacji zarzutu naruszenia prawa procesowego – art. 233 k.p.c., wyrażonego w pkt I 1 a apelacji.

Przechodząc do oceny zarzutów prawa procesowego, wyszczególnionych w pkt I 1 b) i 2 apelacji, należy połączyć ją z oceną zarzutu prawa materialnego – art. 11² k.p. oraz art. 18 § 3 k.p. Strona pozwana zarzuciła Sądowi I instancji dokonanie wadliwych ustaleń faktycznych w wyniku dowolnej oceny dowodów poprzez odmowę uznania za wiarygodne zeznań świadków E. P., B. B. oraz I. G. z których miało wynikać, iż wysokość dodatku akomodacyjnego ustalana była w zależności od posiadanych przez pracownika kwalifikacji, zajmowanego stanowiska oraz dostępności pracowników na rynku pracy oraz że pracowników posiadających uprawnienia i doświadczenie w obsłudze Wytwórni (...) było zdecydowanie cięższe pozyskać na rynku zatrudnienia aniżeli pracowników grupy bitumicznej. W wyniku naruszenia prawa procesowego Sąd Rejonowy miał dokonać wadliwej subsumpcji art. 11² k.p. i art. 18 § 3 k.p. poprzez ich nieprawidłową interpretację oraz ich zastosowanie i przyjęcie, że różnicowanie wysokości dodatku akomodacyjnego w zależności od zajmowanego stanowiska, kwalifikacji i dostępności na rynku stanowiło w niniejszym stanie faktycznym naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co w konsekwencji miało spowodować, że zapisy dotyczące wypłaty powodom dodatku w kwocie 720 zł brutto zostały uznane za nieważne w świetle art. 18 ust. 3 k.p. Sąd Rejonowy uznając postanowienia umów o pracę zawartych z powodami w części obejmującej wysokość dodatku akomodacyjnego za naruszające zasady równego traktowania w zatrudnieniu dokonał analizy rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu w odniesieniu do powodów oraz pracowników zatrudnionych w Wytwórni (...). W konkluzji Sąd Rejonowy uznał, iż nie występują takie różnice w zakresie rodzaju wykonywanej pracy i wymaganych od pracowników kwalifikacji, które uzasadniałyby różnicowanie w zakresie wysokości należnego poszczególnym pracownikom dodatku akomodacyjnego. W tym miejscu należy przypomnieć, iż art. 11² k.p. stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy. Przepis ten wyraża zasadę równego traktowania wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same obowiązki, w szczególności prawo do równej płacy za równą pracę oraz prawo do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Według literalnego brzmienia art. 11² k.p., zasada równości praw pracowników w stosunku pracy ma zastosowanie wtedy, gdy pracownicy "jednakowo" pełnią "takie same

obowiązków". Oznacza to, że powołany przepis zakłada różnicowanie praw pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy, dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy albo pełnią inne obowiązki, albo pełniąc takie same obowiązki - wypełniają je niejednakowo. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11² k.p. zakłada bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy (por. wyrok SN z dnia 5 października 2007 r. II PK 14/2007 LEX nr 328039). Zgodnie z art. 78 § 1 k.p., wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika więc różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Wynagrodzenie za pracę (zgodnie z zasadą korzystności - art. 9 i 18 k.p.) określają akty prawne powszechnie obowiązujące (ustawy, rozporządzenia wykonawcze), układy zbiorowe pracy (art. 77¹ k.p.), regulaminy wynagradzania (art. 77² k.p.) oraz umowa o pracę (art. 29 § 1 k.p.). Wynagrodzenia za pracę nie może natomiast ukształtować sąd pracy - art. 262 § 2 pkt 1 k.p. Wyjątki w tym zakresie wprowadzają jednak przepisy o nierównym traktowaniu pracowników /dyskryminacji/ (por. wyrok SN z 22 lutego 2007 r. I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98). Postawienie sprawy w płaszczyźnie nierównego traktowania wymagało od powodów wykazania przesłanek zastosowania przepisów Kodeksu pracy o równym traktowaniu w zatrudnieniu. W tym miejscu należy ponownie wrócić do charakterystyki poszczególnych składników wynagrodzenia powodów oraz innych pracowników pozwanego. Wynagrodzenie za pracę nie jest z reguły świadczeniem jednolitym, lecz złożonym, albowiem składa się na nie wiele świadczeń cząstkowych. Wśród składników wynagrodzenia za pracę zawsze jednak występuje jeden składnik o charakterze podstawowym, zasadniczo odzwierciedlający wykonywaną pracę; jest to wynagrodzenie zasadnicze (podstawowe). Stanowisko takie zajął m.in. Sąd Apelacyjny w Warszawie z 12 lipca 2005 r. (III APa 89/2005, LexPolonica nr 414702), w myśl którego obligatoryjnym elementem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze, natomiast inne, dodatkowe składniki wynagrodzenia wynikają z uprawnień podmiotu stanowiącego przepisy (postanowienia płacowe) bądź z woli stron zawierających umowy o pracę. Te pozostałe składniki, zwane dodatkowymi, odzwierciedlają z reguły poszczególne cechy lub warunki świadczenia pracowniczego (por. Komentarz do art. 78 Kodeksu Pracy K. Rączka

Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis 2014). O ile nie może budzić wątpliwości, iż pracodawca był uprawniony do różnicowania wynagrodzenia zasadniczego pracowników zajmujących odmienne stanowiska jak i mających nierówne kwalifikacje wedle kryteriów przewidzianych w art. 78 k.p., to już nie można zaakceptować poglądu, iż w takim samym zakresie był uprawniony do różnicowania dodatku akomodacyjnego w oparciu o powyższe kryteria. Poza sporem pozostaje fakt, iż jedynym kryterium przyznania dodatku akomodacyjnego było świadczenie pracy poza miejscem zamieszkania/posiadanego centrum życiowego. Jednocześnie strona pozwana zróżnicowała wysokość tego dodatku z uwagi na wskazywane przez siebie cechy dotyczące pracownika, które związane były z rodzajem wykonywanej pracy i kwalifikacjami wymaganymi przy jej wykonywaniu. Jeżeli dodatek akomodacyjny miał rekompensować pracownikom koszty związane z pobytem poza miejscem zamieszkania, to wówczas jedynym dopuszczalnym kryterium różnicującym wysokość tego dodatku mogły

być przesłanki, związane z warunkami przebywania poza miejscem zamieszkania (przykładowo odległość, faktyczna możliwość dojazdu do miejsca zamieszkania w dni wolne od pracy). Bez znaczenia w tym aspekcie zagadnienia pozostaje kwestia uznania, czy z założenia dodatek ten miał rekompensować pracownikowi całość, czy tylko część kosztów utrzymania poza miejscem zamieszkania. Wynikające z art. 11² k.p. pojęcie „równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków” na gruncie rozpoznawanej sprawy winno być rozumiane w ten sposób, iż wszyscy pracownicy pozwanego, którzy swoje obowiązki wypełniali poza miejscem zamieszkania, winni być uprawnieni do otrzymywania świadczenia pieniężnego określonego mianem dodatku akomodacyjnego w tej samej wysokości, niezależnie od tego, jakie było ich stanowisko pracy, czy też poziom kwalifikacji zawodowych. Pracodawca był bez wątpienia uprawniony do kształtowania wynagrodzenia pracowników wg. reguł przewidzianych w art. 78 k.p., lecz ze względu na wyodrębnienie w przypadku powodów dwóch składników wynagrodzenia, reguły te mogły obejmować jedynie wynagrodzenie zasadnicze, z wyłączeniem dodatku akomodacyjnego. W ocenie Sądu Okręgowego warto w tym miejscu przywołać swoistą analogię między dodatkiem akomodacyjnym a należnościami na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. I choć należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę, to jednak ich celem – podobnie jak dodatku akomodacyjnego - jest kompensata dodatkowych kosztów, które ponosi pracownik w związku z tym, że nie wykonuje pracy w stałym miejscu pracy, lecz zmuszony jest odbyć podróż w celu jej wykonania. Według ryczałtowych zasad określania świadczeń przysługujących z tytułu podróży służbowej pracownikom państwowych i samorządowych jednostek sfery budżetowej, każdy pracownik odbywający podróż służbową jest uprawniony do diety i ryczałtu na pokrycie kosztów dojazdu w tej samej wysokości, niezależnie od zajmowanego stanowiska (por. § 7, § 8 ust. 3, § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U.2013.167). Gdyby inny pracodawca, aniżeli wymieniony w § 2 art. 77⁵ k.p. ustalił warunki wypłacania należności z tytułu

podróży służbowej w formie uzależniającej wysokość świadczenia w oparciu o kryteria niezwiązane z miejscem docelowym podróży i czasem jej trwania, obejmujące np. kwalifikacje pracowników bądź zajmowane przez nich stanowiska, to niewątpliwie takie zróżnicowanie wysokości diet naruszałoby przepisy nakazujące równe traktowanie w zatrudnieniu oraz zakazujące jakiegokolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy. Prawdłowo zatem Sąd Rejonowy przyjął, iż różnicowanie dodatku akomodacyjnego w zależności od zajmowanego stanowiska stanowiło w niniejszym stanie faktycznym naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z tym uzupełnieniem, że do uznania iż doszło do naruszenia opisywanej zasady nie jest konieczne porównywanie rzeczywistych kwalifikacji i zajmowanych stanowisk pracowników, uprawnionych do dodatku akomodacyjnego w różnych wysokościach. Istota naruszenia zasady równego traktowania pracowników w realiach rozpoznawanej sprawy nie wynika bowiem z porównywalnego rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji pracowników otrzymujących zróżnicowany dodatek akomodacyjny, ale z ukształtowania go w różnych wysokościach wobec pracowników, znajdujących się w takim samym położeniu, tj. wykonujących pracę poza miejscem zamieszkania. Skoro zatem pracodawca przyznając powodom dodatek akomodacyjny w kwotach określonych w umowach o pracę naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, to prawidłowo Sąd I instancji w oparciu o art. 18 § 3 k.p. postanowienia te zastąpił odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego, wynikającymi z umów, jakie były zawarte z innymi pracownikami świadczącymi pracę poza ich miejscem zamieszkania, choćby zajmowali oni inne stanowiska i mieli inne kwalifikacje. Mając zatem na uwadze, iż zaskarżony wyrok odpowiada prawu, na podstawie art. 385 k.p.c. apelacja pozwanego została oddalona.

Wynagrodzenie pełnomocnika powodów, ustalone odrębnie w każdej z formalnie połączonych spraw, na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 i § 10 § 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800) wynosiło 1.800 zł. Uwzględniając jednak jednorodząjowość wszystkich połączonych spraw a przez to uniwersalny charakter argumentacji, podnoszonych w odpowiedzi na apelację, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 109 § 2 k.p.c.

na rzecz powodów zasądzono tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję kwoty po 900 zł, stanowiące po 50 % stawek minimalnych, ustalonych stosownie do przepisów powołanego wyżej rozporządzenia (por. uchwała SN z dnia 10 lipca 2015 r. III CZP 29/15).