

Sygn. akt VI P 271/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2019 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Zofia Pawelczyk

Ławnicy: Jadwiga Pawlik

Adam Borysiewicz

Protokolant Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 24 kwietnia 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa S. M.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu, ustalenie na podstawie art. 189 k.p.c. wynikające ze stosunku pracy

1. oddala powództwo;
2. odstępuje od obciążania powoda S. M. kosztami procesu.

Jadwiga Pawlik SSR Zofia Pawelczyk Adam B.

Sygn. akt VI P 271/18

UZASADNIENIE

S. M., pozewem z dnia 19 czerwca 2018r. (data nadania), skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 47.772,48 zł tytułem odszkodowania z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz związane z tym roszczenie o ustalenie, że jego miesięczne wynagrodzenie zasadnicze będzie wynosiło 2.200,00 zł, zaś premia regulaminowa 300,00 zł.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że pracujący z nim inni mechanicy od 2013r. otrzymywali od niego wyższe wynagrodzenie zasadnicze oraz premię regulaminową. Otrzymał także niższą o ok. 2000,00 zł nagrodę jubileuszową. Zdaniem powoda wykonuje on taką samą pracę jak pozostali mechanicy, co uzasadnia takie samo wynagrodzenie. Powodem dyskryminacji jest fakt, iż w 2012r. powód wygrał z pozwanym proces o przywrócenie do pracy.

W toku postępowania powód rozszerzył żądanie pozwu w zakresie roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu do kwoty 74.904,52 zł.

(pozew – k. 1- 5;pismo procesowe powoda z 28 stycznia 2019r. – k. 131-133)

(...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 6 lipca 2018r. (data prezentaty) wniósł o odrzucenie pozwu na podstawie art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c., a w przypadku nieuwzględnienia wniosku o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że w dniu 25 stycznia 2017r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie w sprawie o sygn. VI P 202/14 wydał wyrok, w którym oddalił powództwo powoda dotyczące wyrównania wynagrodzenia za pracę. Zdaniem pozwanego przedmiotowy pozew zmierza do wywołania tego samego skutku co w sprawie o sygn. VI P 202/14, wobec czego winien ulec odrzuceniu. Odnosząc się merytorycznie do roszczeń powoda wskazał ponadto, że wynagrodzenie powoda nie jest ukształtowane w sposób dyskryminujący. Zaś dysproporcje w warunkach zatrudnienia pracowników zatrudnionych w sekcji (...) na stanowisku mechanika są spowodowane obiektywnymi powodami. Powód posiada bowiem niższe kwalifikacje od pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowisku mechanika. Poza tym zakres wykonywanych przez niego prac jest mniejszy niż pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowisku mechanika.

(odpowiedź na pozew – k. 48- 53)

Postanowieniem z dnia 5 października 2018r. Sąd oddalił wniosek pozwanego o odrzucenie pozwu.

(postanowienie Sądu z 5 października 2018r. – k. 77)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

S. M. jest zatrudniony w Kolejach (...) -KM od 20 stycznia 1981r. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku mechanika. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.739,20 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie o zatrudnieniu – k. 66)

Wyrokiem z dnia 13 czerwca 2012 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt VI P 1150/08, Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda S. M. do pracy w spółce (...) sp. z o.o. w W. oraz zasądził na jego rzecz kwotę 2.256,89 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Od powyższego wyroku została wniesiona apelacja przez spółkę zatrudniająca powoda, jednak wyrokiem z dnia 13 listopada 2012 roku Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację.

(dowód: wyrok z dnia 13.06.2012r. – k. 216 akt sprawy VI P 1150/08, wyrok z dnia 13.11.2012r. – k. 263 akt sprawy VI P 1150/08)

Na mocy orzeczenia (...) do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności z dnia 19 czerwca 2013r. zaliczono powoda do osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym do dnia 20 czerwca 2016r. Następnie na mocy orzeczenia z dnia 22 lipca 2016r., a dalej na mocy orzeczenia z 25 lipca 2017r. przedłużono zaliczenie powoda do osób niepełnosprawnych do dnia 30 lipca 2018r.

(dowód: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z 19 czerwca 2013r. – k. (...)o; orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z 22 lipca 2016r. – k. (...)o; orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z 25 lipca 2017r. – k. 44, k. (...)o)

Od 1 grudnia 2004r. do 11 lutego 2015r. u pozwanego obowiązywała tabela stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych oraz zaszerogowań pracowników, w której określono iż na stanowisku mechanika wymagane było wykształcenie średnie zawodowe w danej specjalności, zasadnicze zawodowe w danej specjalności albo średnie lub zasadnicze zawodowe.

Dodatkowo wymagane było odbycie przygotowania zawodowego, 1 rok w danej specjalności oraz 3 lata w danej specjalności, a pracownicy zatrudnieni na tych stanowiskach należeli do 8 kategorii zaszeregowania.

Natomiast od 11 lutego 2015r. u pozwanego obowiązywał taryfikator stanowisk pracy, zgodnie z którym, od osób zatrudnionych na stanowisku mechanika wymagano, że miał ukończone (...) o profilu. Mechanicy należeli do II kategorii zaszeregowania. Stawka wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla pracowników należących do II kategorii zaszeregowania wynosiła od 1.350,00 zł do 4.400,00 zł.

(dowód: tabela stanowisk i zaszeregowania – k. 102-103; zakładowy układ zbiorowy – k. 105-110; karta charakterystyki stanowiska pracy – k. 139-141)

Zakres prac wykonywanych przez powoda jest mniejszy niż pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowisku mechanika w szczególności z uwagi na posiadane przez niego orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym. Z tego powodu zlecane są mu prace lżejsze niż innym pracownikom. Przełożeni powoda mieli problem ze zlecaniem mu prac. Z racji stanu zdrowia niewiele prac był w stanie wykonywać. Przydatność powoda do pracy była niższa niż innych pracowników. Powód przycinał kartki z informacją pasażerską, umieszczał plakaty w gablotach, zamieszczał na stacjach informacje o rozkładach jazdy, albo naprawy zepsutej szuflady w biurkach.

W Sekcji (...) Podróżnych w latach 2013r. – 2018r. zatrudnionych było początkowo 4 mechaników, w tym powód. W 2016r. zatrudniono dodatkowego pracownika na stanowisku mechanika, z powodu usprawiedliwionej nieobecności, wywołanej chorobą jednego z mechaników (mechanik 2). Dwóm z nich powierzane były prace trudniejsze, cięższe, tj. malowanie ścian, odnowa podłóg, przenoszenie ciężkich rzeczy. Pozostałym dwóm, w tym powodowi powierzano prace lżejsze. Drugi pracownik, który otrzymuje prace lżejsze został przeniesiony do Sekcji (...) Podróżnych z call center i brakowało mu niewiele lat do emerytury. Pomimo tego powierzano mu także takie zadania jak cięcie gablot.

Powód nie brał udziału przy remontowaniu, odnawianiu i malowaniu pomieszczeń, wyjątkowo uczestniczył przy układaniu wykładziny w Pilawie. Nie wykonywał prac związanych z przenoszeniem w remontowanych pomieszczeniach wyposażenia ciężkich mebli, sejfów itp. Nie można mu było powierzać zadań polegających na układaniu paneli podłogowych, ani przy demontażu gablot informacyjnych posadowionych na peronach. Nie uczestniczył w załadunku zdemontowanych gablot z peronów na samochód, ani segregacji i załadunku złomu odzyskanego po likwidacji gablot informacyjnych.

Powód nie mógł być uwzględniany przy pracach, które wymagały nadgodzin, ponieważ pracował po 7 godzin. Gdy po godzinach trzeba było gdzieś pojechać, aby zabezpieczyć gablotę, to powód nigdy nie był brany pod uwagę. W takich sytuacjach pracodawca zawsze zwracał się do jednego z dwóch innych mechaników: do J. S. oraz J. G..

(dowód: zeznania świadka Z. S. – nagranie rozprawy z 28 listopada 2018r. od 00:12:55 do 00:33:06; zeznania świadka J. D. – nagranie rozprawy z 28 listopada 2018r. od 00:33:13 do 00:54:56; zeznania świadka T. G. – nagranie rozprawy z 27 lutego 2019r. od 00:11:48 do 00:28:52; zeznania świadka J. S. – nagranie rozprawy z 24 kwietnia 2019r. od 00:09:08 do 00:24:54)

W okresie od stycznia 2013r. do czerwca 2018r. powód uzyskiwał wynagrodzenie zasadnicze w następujących kwotach: od stycznia 2013r. do maja 2015r. – 1.420,00 zł miesięcznie, od czerwca 2015r. do listopada 2015r. – 1.465,00 zł, od grudnia 2015r. do marca 2016r. – 1.505,00 zł (od marca 2016r. do sierpnia 2016r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, zaś w okresie od września 2016r. do maja 2017r. na świadczeniu rehabilitacyjnym). Po powrocie do pracy ze świadczenia rehabilitacyjnego powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.740,00 zł.

Mechanik 1 w okresie od stycznia 2013r. do czerwca 2018r. uzyskiwał wynagrodzenie zasadnicze w następujących kwotach: od stycznia 2013r. do maja 2015r. - 1.740,00 zł, od czerwca 2015r. do lipca 2015r. – 1.815,00 zł, od sierpnia 2015r. do listopada 2015r. – 1.835,00 zł; w grudniu 2015r. – 1.875,00 zł, od stycznia 2016r. do sierpnia 2016r. – 1.900,00 zł, od września 2016r. do czerwca 2018r.– 2.140,00 zł.

Mechanik 2 w okresie od stycznia 2013r. do czerwca 2018r. uzyskiwał wynagrodzenie zasadnicze w następujących kwotach: w styczniu 2013r. – 1.140,00 zł, od lutego 2013r. do grudnia 2014r. mniej więcej 1.800,00 zł; w 2016r. przebywał na zwolnieniu lekarskim; od marca 2016r. do sierpnia 2016r. – średnio 1.800,00 zł, od września 2016r. do czerwca 2018r. – 2.095,00 zł.

Mechanik 3 w okresie od stycznia 2013r. do czerwca 2018r. uzyskiwał wynagrodzenie zasadnicze w następujących kwotach: od stycznia 2013r. do maja 2015r. – 1.700,00 zł, od czerwca 2015r. do listopada 2015r. – 1.775,00 zł; w grudniu 2015r. – 1.815,00 zł; od stycznia 2016r. do sierpnia 2016r. – 1.840,00 zł, od września 2016r. do czerwca 2018r. – k. 2.120,00 zł.

Mechanik 4 od stycznia 2016r. do lipca 2016r. - 1.850,00 zł, od sierpnia 2016r. do czerwca 2018r. – 2.000,00 zł.

(dowód: karta wynagrodzeń - k. 14-43; karty wynagrodzeń - k. 111 do 129)

Roczne zasadnicze wynagrodzenie powoda wynosiło: w 2013r. - 16.235,33 zł, w 2014r. - 14.389,33 zł, w 2015r. - 15.007,50 zł, w 2016r. - 3.812,66 zł, w 2017r. - 9.455,00 zł, zaś w 2018r. (w okresie od stycznia do maja) - 4.468,17 zł.

Wynagrodzenie zasadnicze mechanika 1 wynosiło: w 2013r. - 19.836,00 zł, w 2014r. - 20.800,00 zł, w 2015r. - 21.585,00 zł, w 2016r. - 18.820,00 zł, w 2017r. - 24.824,00 zł, w 2018r. - 10.700,00 zł.

Wynagrodzenie zasadnicze mechanika 2 wynosiło: w 2013r. - 18.960,00 zł, w 2014r. - 16.500,00 zł, w 2015r. przez cały rok przebywał na zwolnieniu chorobowym i otrzymał wynagrodzenie za chorobę i zasiłki ZUS w kwocie 27.120,34 zł, w 2016r. - 12.523,79 zł, w 2017r. - 22.905,34 zł, w 2018r. - 8.519,67 zł.

Wynagrodzenie zasadnicze mechanika 3 wynosiło: w 2013r. - 20.400,00 zł, w 2014r. - 20.400,00 zł, w 2015r. - 21.005,00 zł, w 2016r. - 19.290,00 zł, w 2017r. - 25.440,00 zł, w 2018r. - 10.600,00 zł.

(dowód: zestawienie wynagrodzenia mechaników – k. 65, karta wynagrodzeń - k. 14-43)

Podobnie jak w przypadku innych pracowników zatrudnionych na stanowisku mechanika, wynagrodzenie powoda cyklicznie wzrastało. W 2013r. powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.420,00 zł, zaś w 2017r. w kwocie 1.740,00 zł.

(dowód: zestawienie wynagrodzenia mechaników – k. 65, karta wynagrodzeń - k. 14-43; karty wynagrodzeń - k. 111 do 129)

Powód otrzymywał premię regulaminową w następujących wysokościach: w 2013r. - 2.435,30 zł, w 2014r. - 2.158,40 zł, w 2015r. - 2.251,12 zł, w 2016r. - 571,90 zł, w 2017r. - 1.418,26 zł, zaś w 2018r. (w okresie od stycznia do maja) - 670,22 zł.

Mechanik 1 otrzymywał premię regulaminową w kwotach: w 2013r. - 2.975,40 zł, w 2014r. - 3.132,00 zł, w 2015r. - 3.237,72 zł; w 2016r. - 2.822,90 zł; w 2017r. - 3.723,60 zł; w 2018r. - 1.605,00 zł.

Mechanik 2 otrzymywał premię regulaminową w kwotach: w 2013r. - 2.844,00 zł, w 2014r. - 2.475,00 zł, w 2015r. – nie otrzymał premii; w 2016r. - 1.878,52 zł; w 2017r. - 3.435,79 zł, w 2018r. - 1.277,95 zł.

Mechanik 3 otrzymywał premię regulaminową w kwotach: w 2013r. - 3.060,00 zł, w 2014r. - 3.060,00 zł, w 2015r. - 3.150,74 zł; w 2016r. - 2.893,36 zł; w 2017r. - 3.816,00 zł, w 2018r. - 1.590,00 zł.

Premia regulaminowa jest wypłacana w stałej wysokości i stanowi 15% pensji.

(dowód: zestawienie wynagrodzenia mechaników – k. 65; zeznania świadka Z. S. – nagranie rozprawy z 28 listopada 2018r. od 00:12:55 do 00:33:06)

Obniżona wysokość premii regulaminowej powoda wynikała z tego, że od marca 2016r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, zaś w okresie od 1 września 2016r. do 28 maja 2017r. na świadczeniu rehabilitacyjnym.

(dowód: zestawienie wynagrodzenia mechaników – k. 65)

W okresie od 1 listopada 2016r. do 21 czerwca 2018r. pozwany udzielił następujących nagród jubileuszowych pracownikom Sekcji: powód otrzymał nagrodę w sierpniu 2017r. w kwocie 7.775,09 zł, mechanik 3 otrzymał nagrodę we wrześniu 2017r. w kwocie 10.600,00 zł. Natomiast pozostali mechanicy nie otrzymali w tym okresie żadnej nagrody jubileuszowej. (dowód: zestawienie nagród jubileuszowych – k. 98)

Kwalifikacje powoda są niższe niż pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowisku mechanika. Ukończył Ś. Studium Zawodowe, ma uprawnienia dot. ruchu i przewozów kolejowych, konduktora i kierownika pociągu.

Mechanik 1 ukończył (...) Szkołę Zawodową – posiada uprawnienia mechanizatora rolnictwa, a dodatkowo jest kierowcą wózka akumulatorowego oraz ma ukończony kurs spawania.

Mechanik 2 ukończył Szkołę Podstawową, ukończył kurs elektromontera środków transportu, a nadto jest kierowcą wózka akumulatorowego.

Mechanik 3 ukończył (...) Szkołę Zawodową, ma uprawnienia mechanika maszyn i urządzeń. Jest młodszym maszynistą parowozu. Ma ukończony kurs spawacza, posiada certyfikat operatora rusztowań budowlano-montażowych i metalowych oraz malarza budowlanego.

(dowód: zestawienie wynagrodzenia mechaników – k. 65; zeznania świadka Z. S. – nagranie rozprawy z 28 listopada 2018r. od 00:12:55 do 00:33:06)

Pracownicy zatrudnieni na stanowisku mechanika w Sekcji (...) Podróżnych są jednakowo traktowani w zatrudnieniu. Pozwany nie dyskryminuje żadnego ze swoich pracowników pod względem ukształtowania wynagrodzenia za pracę, ani pod żadnym innym względem. Zaś wynagrodzenie powoda jest adekwatne do wykonywanych przez niego zadań.

(dowód: zeznania świadka Z. S. – nagranie rozprawy z 28 listopada 2018r. od 00:12:55 do 00:33:06)

Powód nigdy nie zgłaszał się do pracodawcy z zarzutem dyskryminowania go w wynagrodzeniu.

(dowód: zeznania świadka Z. S. – nagranie rozprawy z 28 listopada 2018r. od 00:12:55 do 00:33:06)

Wyrokiem z dnia 25 stycznia 2017r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie oddalił powództwo S. M. przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki wynagrodzenia oraz o wynagrodzenie za pracę.

(dowód: wyrok SR z 25 stycznia 2017r. – k. 144 akt VI P 202/14)

Pismem z dnia 2 listopada 2017r. powód zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o wyrównanie wynagrodzenia z innymi pracownikami sekcji.

(dowód: pismo powoda z 2 listopada 2017r. – k. 6)

Za pośrednictwem pisma z dnia 30 kwietnia 2018r. powód wezwał pozwanego do zapłaty kwoty 47.772,48 zł, wyjaśniając że żądana kwota stanowi odszkodowanie za dyskryminujące ukształtowanie wynagrodzenia. Jednocześnie wskazał, iż wnosi o ustalenie że jego wynagrodzenie wynosi 1.740,00 zł, a premia regulaminowa 261 zł.

W odpowiedzi z dnia 23 maja 2018r. pozwany wskazał, iż dochodzenie przez powoda odszkodowania pozbawione jest podstaw prawnych, wobec czego odmówiono wypłaty odszkodowania.

(dowód: wezwanie do zapłaty z 30 kwietnia 2018r. – k. 7)

Strony zgodnie ustaliły, iż od dnia 1 czerwca 2018r. powód będzie otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze według II kategorii zaszerogowania w stawce 1.740,00 zł miesięcznie.

Dodatkowo z tytułu wykonywania czynności pracowniczych powodowi przysługiwały dodatki do wynagrodzenia oraz świadczenia wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) sp. z o.o.”.

(dowód: pismo pozwanego z 24 maja 2018r. – k. 9)

W dniu 25 września 2018r. lekarz medycyny pracy wydał orzeczenie, w którym stwierdził, że wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych powód utracił zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy na stanowisku mechanika.

(dowód: orzeczenie lekarskie – k. 142)

Pismem z dnia 15 stycznia 2019r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (182 dni).

(dowód: pismo pracodawcy z 15 stycznia 2019r. – k. 134)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków Z. S., J. D., T. G., J. S., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy oraz sprawy o sygn. VI P 202/14, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd uznał za wiarygodne i na ich podstawie ustalił stan faktyczny w sprawie. Z ich zeznań wynika, że powód ma wynagrodzenie adekwatne do wykonywanych zadań. Ze względu na orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym, wykonuje zadania lżejsze od pozostałych pracowników. Świadek Z. S. zeznała, że powód był uwzględniany przy okazji przyznawania podwyżek, otrzymywał także premie regulaminowe stanowiące 15% wynagrodzenia oraz nagrodę jubileuszową. Potwierdzone to zostało także w treści przedstawionych dowodów z dokumentów. Powyższe okoliczność potwierdził także pozostali świadkowie J. D., T. G. czy J. S. zeznali, że powód wykonywał lżejsze prace z uwagi na posiadane przez niego orzeczenie o niepełnosprawności. Nie był brany pod uwagę do prac ciężkich, naprawiał biurka, krzesła, przycinał kartki z informacją pasażerską, umieszczał plakaty. Świadkowie zeznali także, że z racji problemów ze zdrowiem przełożeni powoda mieli problemy ze zlecaniem mu prac. Nie mógł wykonywać ciężkich zadań. Przyznali ponadto, że jego wynagrodzenie było nieznacznie niższe od wynagrodzenia innych mechaników, ale mieściło się w dopuszczalnych granicach. Świadek J. S. zeznał, że powód nie uczestniczył w trudniejszych remontach, nie układał paneli. Wyjątkowo brał udział w układaniu wykładziny w Pilawie, a była to jednorazowa sytuacja.

Zeznania powoda były dla Sądu wiarygodne w zakresie w jakim stanowiły potwierdzenie tego co wynika z dowodów z dokumentów, a także z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków. W istocie z jego zeznań wynika, że jest osobą schorowaną, po trzech operacjach kręgosłupa, a nadto ma endoprotezę kolana. Oczywistym jest zatem, że z racji stanu zdrowia nie był w stanie wykonywać takich samych prac jak pozostali mechanicy. Jednocześnie powód sam przyznał, że Z. S. pytała go czy może kłaść płytki i odpowiedział jej, że nie. Poza tym Sąd nie dał mu wiary w zakresie jakim wskazywał, że pracodawca chciał go zmusić do złożenia wypowiedzenia umowy o pracę, ani że nastawiano współpracowników przeciwko niemu. Nie zostało to bowiem potwierdzone w zgromadzonym materiale dowodowym.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale

i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonych przez powoda roszczeń o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu oraz związane z tym roszczenie o ustalenie, że jego miesięczne wynagrodzenie zasadnicze będzie wynosiło 2.200,00 zł, zaś premia regulaminowa 300,00 zł.

W pierwszej kolejności Sąd przejdzie do rozpoznania roszczenia odszkodowawczego związanego z dyskryminacją w zatrudnieniu. Podstawę prawną żądania powoda, zawierają przepisy dotyczące naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu. W myśl art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1, zaś dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} § 2 i 3 k.p.). Ustawodawca wskazał, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.). Ustawodawca wyodrębnił przy tym jako szczególną sytuację dyskryminację płacową, wskazując w art. 18^{3c} k.p., że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1). Wynagrodzenie w rozumieniu tego przepisu 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).

Powód domagał się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w kwocie 74.904,52 zł wskazując, że obliczając powyższą kwotę pomnożył różnicę pomiędzy wynagrodzeniem jakie otrzymywał, a jakie otrzymywali pozostali pracownicy zatrudnieni na stanowisku mechanika w okresie od 2013r. do chwili wytoczenia pozwu. Powyższa kwota odpowiada wysokości wynagrodzenia, jakie zdaniem powoda uzyskałby, gdyby pracodawca w spornym okresie wypłacał mu wynagrodzenie w wysokości takiej, jak innym pracownikom na tym samym stanowisku. Żądanie to oparte jest na treści art. 18^{3d} k.p., stanowiącym, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Co do samej zasady w świetle obowiązujących przepisów samo różnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na tożsamyh stanowiskach nie jest niedopuszczalne. Już z samego art. 18^{3c} k.p. wynika, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia nie tylko za pracę o „jednakowej wartości” (tj. za pracę taką samą pod względem faktycznych obowiązków i obciążenia nimi), lecz także za pracę „jednakową” (tj. za pracę tożsamą pod względem sposobu i obiektywnej jakości jej wykonania i tym samym przydatności dla pracodawcy). Jak wskazuje art. 18^{3c} k.p., 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. Prace jednakowe to z kolei prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7.03.2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013/3-4/33).

Kryterium różnicowania płac zasadniczych poszczególnych pracowników na takich samych stanowiskach i wykonujących podobne prace może być także staż pracy, rozumiany jako doświadczenie zawodowe.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 7 lutego 2018 r. sygn. II PK 22/17, różnicowanie płacy zasadniczej tylko ze względu na staż pracy czy doświadczenie zawodowe może być uznane za nierówne traktowanie pracowników, w sytuacji, gdy doświadczenie zawodowe nie jest elementem istotnym przy ocenie wykonywania zadań służbowych.

Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 183c § 1 Kodeksu pracy (wyrok SN z 7 marca 2012 r., sygn. akt II PK 161/11, OSNP 2013/3-4/33).

Sama zatem redakcja powołanego przepisu wskazuje, że istnieją dopuszczalne przyczyny dyferencjacji sytuacji płacowej pracowników – są nimi rodzaj wykonywanej pracy oraz jej jakość (wartość). Wykładnia przepisów o dyskryminacji płacowej powinna być dokonywana w kontekście art. 78 § 1 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Także i ten przepis wskazuje szereg kryteriów umożliwiających zróżnicowanie płac w ramach jednego zakładu pracy. Możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie wynagrodzenia również z innych przyczyn, niż wskazane w przytoczonych przepisach, o ile wynika to z uzasadnionej potrzeby i jest motywowane obiektywnymi względami, niesprzecznymi z zasadami współżycia społecznego i przepisami prawa pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (por. wyrok z 15 września 2006r., I PK 97/06, OSNP 2007/17-18/251). Pracownik ma również obowiązek wskazać przyczynę nierównego traktowania go – skoro bowiem przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji, to pracownik zarzucający pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008r., II PK 27/08, OSNP 2010/3-4/41, podobnie wyrok z 2 października 2012r., II PK 82/12, Lex nr 1243029). Dopiero spełnienie tych wymogów powoduje przejście na pracodawcę ciężaru wykazania, że jego działania nie miały charakteru dyskryminacyjnego.

Odnosząc powyższe rozważania do niniejszej sprawy należy zauważyć, że powód wywodząc swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu zobowiązany był wykazać, iż pracodawca dopuścił się wobec niego nierównego traktowania o charakterze dyskryminacji, czyli nierównego traktowania z jednej z przyczyn wymienionych w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. Tymczasem powód, w toku postępowania sądowego nie wskazał istnienia żadnej przyczyny, cechy, czy też właściwości, określonej w Kodeksie pracy, jako przyczyna dyskryminacji. Podnosił jedynie, iż przyczyną dyskryminacji był fakt, iż w 2012r. wygrał z pozwanym proces sądowy o przywrócenie do pracy.

Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zaś zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Nie stanowi bowiem dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równych praw, wynikającej z art. 11² k.p. Powód w toku postępowania ograniczał się jedynie do wskazywania kolejnych okoliczności, dowodzących w jego ocenie nierównego traktowania w zatrudnieniu względem innych pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku. Wskazywał, że pomimo wykonywania takiej samej pracy jak pozostali mechanicy, a także posiadania takich samych kwalifikacji jak oni, otrzymywał znacznie mniejsze wynagrodzenie i premie regulaminowe oraz jubileuszowe.

Wskazywane przez powoda w toku postępowania przykłady nierównego traktowania w zatrudnieniu w porównaniu do innych pracowników można by było mnożyć, jednak pozostają one bez znaczenia w okolicznościach rozpoznawanej sprawy. Bezsporne pozostaje bowiem, że powód w toku postępowania nie wskazał przyczyny dyskryminującej. Sąd podziela stanowisko, zgodnie z którym w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18^{3b} § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny” (por. wyrok S.N. z dnia 09 stycznia 2007 r. w sprawie II PK 180/06, publik. OSNP 2008, nr 3-4, poz. 36). Na powódzie wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży zatem obowiązek przytoczenia w pozwie takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innej osoby, ale i że to zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną. Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności, pozwany musiałby wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda i innych pracowników kierował się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji. Skoro zatem powód, mimo składanych w toku postępowania pism procesowych, nie powoływał się na żadne kryterium dyskryminacyjne, a żaden z zebranych w sprawie dowodów nie wskazywał na jego stosowanie wobec powoda, jego roszczenie nie mogło zostać uwzględnione.

Abstrahując od powyższego należy podkreślić, że powód nie wykazał również, aby świadczył jednakową pracę, jak osoby uzyskujące wyższe od niego wynagrodzenie.

Podkreślenia wymaga, że prace o jednakowej wartości to prace rodzajowo różne, lecz jednocześnie podobne na tyle, by porównywać je, stosując kryteria określone w art. 18 3c § 3 k.p. Owe kryteria to w pierwszym rzędzie posiadanie przez pracowników kwalifikacji, które albo są potwierdzone dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach (tj. przepisach ustaw, rozporządzeń czy układów zbiorowych pracy, precyzujących wymagania stawiane w tym zakresie osobom zatrudnionym na poszczególnych stanowiskach) albo wynikają z praktyki i doświadczenia zawodowego. Uzupełniającym elementem, przydatnym dla oceny wartości porównywanych prac, jest też odpowiedzialność rozumiana jako rodzaj i skala negatywnych konsekwencji w postaci zagrożenia dla życia i zdrowia lub mienia albo sankcji karnych, dyscyplinarnych czy odszkodowawczych, jakie mogą spotkać pracownika w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków. Przesłanką wartościowania pracy jest wreszcie towarzyszący jej świadczeniu wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu. Wszystkie zaś wymienione kryteria klasyfikacyjne powinny być analizowane łącznie (por. A. Świątkowski: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2006, s. 85-86 oraz T. Liszcz: Równość kobiet i mężczyzn w znowelizowanym kodeksie pracy, PiZS 2002/2/3-4 i K. Świdorska: Zakaz dyskryminacji w wynagradzaniu w prawie polskim w doniesieniu do standardów międzynarodowych, Monitor Prawa Pracy 2004/5/136).

Skoro zawarte w art. 18 3c § 1 k.p. pojęcia „jednakowej pracy” oraz „pracy o jednakowej wartości” mają odrębny i samodzielny byt, to w sytuacji, gdy w strukturze organizacyjnej pracodawcy występują stanowiska, na których świadczona jest jednakowa praca, rozumiana jako praca taka sama pod względem rodzaju, kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz ilości i jakości (jak w niniejszej sprawie), nie zachodzi konieczność porównywania – przy pomocy kryteriów określonych w art. 18 3c § 3 k.p. – prac różniących się rodzajowo, celem wyselekcjonowania spośród nich takich, które można uznać za prace o jednakowej wartości. Tym bardziej, że z punktu widzenia naruszenia zasady równego traktowania nie ma znaczenia, czy chodzi o jednakową pracę, czy o pracę jednakowej wartości (por.

uzasadnienie wyroku SN z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98). Dopiero gdy zajmowane przez pracownika stanowisko nie powtarza się (nawet w podobnej postaci) w strukturze organizacyjnej pracodawcy, nie istnieje realna możliwość wskazania i zweryfikowania obiektywnych przesłanek porównywalności świadczonej pracy uprawniającej do jednakowego wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 18 3c § 1 k.p. (por. wyrok SN z dnia 15 marca 2006 r., II PK 154/05, OSNP 2007/3-4/46). Trzeba jednak podkreślić, że prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18 3c § 1 k.p. Ilość i jakość świadczonej pracy są bowiem w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia, dopuszczalnymi w myśl art. 3 ust. 3 wspomnianej Konwencji nr 100 (...) Organizacji Pracy z 1951 r. i akceptowanymi w judykaturze (por. wyroki SN z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997/8/131; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002/11/150; z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005/6/76; z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, Lex nr 302305; z dnia 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010/3-4/41 i z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013/3-4/33).

Podkreślenia wymaga, że pracownik dochodząc odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę, powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę (lub pracę o jednakowej wartości), co pracownik otrzymujący wynagrodzenie na korzystniejszym poziomie (por. wyrok SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007/17-18/251). Wtedy ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę i to on musi wykazać, że kierował się obiektywnymi przesłankami, z wszelkimi negatywnymi konsekwencjami. Podobnie w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r. (I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98) Sąd Najwyższy, odwołując się do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości dotyczącego kwestii dyskryminacji, stwierdził, że w sytuacji, gdy system wynagrodzeń stosowanych u pracodawcy nie jest przejrzysty, to na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że jest on niedyskryminujący. Pracownik musi uprawdopodobnić jego dyskryminację (nierówne traktowanie), wskazując fakty, z których ma ona wynikać, a pracodawca może obalić twierdzenia pracownika, wskazując, iż w swoim postępowaniu kierował się obiektywnymi powodami (tak też wyrok SN z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007/11-12/160). W ten sposób rozumie rozkład ciężaru dowodów także Trybunał Sprawiedliwości. Przykładowo w wyroku z dnia 10 marca 2005 r. (C-196/02, w sprawie V. N. przeciwko O. A., Lex Polonica nr 375010) Trybunał stwierdził, że w przypadku, gdy pracownik powołuje się na naruszenie zasady równości traktowania na jego niekorzyść i gdy przedstawi fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, wykładni prawa wspólnotowego, a w szczególności dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć, należy dokonać w ten sposób, że na stronie pozwanej ciąży obowiązek dowiedzenia, że naruszenie tej zasady nie miało miejsca. Podobnie w wyroku z dnia 26 czerwca 2001 r. (C-381/99, w sprawie S. B. przeciwko Bank der österreichischen P. A., (...) 2001, s. (...); Lex Polonica nr 378553 – patrz: L. F.: Znaczenie wspólnotowego prawa pracy, (...) 2004/5/2) Trybunał przyjął, że na pracownikach, którzy uznają się za ofiary dyskryminacji, spoczywa ciężar dowodu, że otrzymują niższą płacę, niż płacona przez pracodawcę koledze oraz w rzeczywistości wykonują taką samą pracę lub pracę równej wartości, porównywalną do wykonywanej przez wybranego pracownika, z którym dochodzi do porównania; pracodawca może wówczas nie tylko kwestionować fakt, iż warunki stosowania zasady równego wynagrodzenia są spełnione, ale również przedstawiać obiektywne powody, niezwiązane z jakąkolwiek dyskryminacją, by uzasadnić różnicę w wynagrodzeniu.

Tak więc, pracodawca narusza zasadę równego traktowania, jeżeli różnicuje wynagrodzenia bez obiektywnego i rozsądnego powodu, a więc stosuje kryterium dowolne, które nie służy realizacji uzasadnionego sprawiedliwego społecznie uznanego celu albo nie jest proporcjonalne do realizacji takiego celu.

Strona pozwana podnosiła w toku procesu, że wysokość wynagrodzenia powoda wynikała z zakresu jego obowiązków, a także z posiadanych kwalifikacji. Strona pozwana wykazała prawdziwość swych twierdzeń w oparciu o przedstawione dokumenty oraz dowody z zeznań świadków. Wynika z nich, że zakres prac wykonywanych przez powoda był mniejszy niż pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowisku mechanika w szczególności z uwagi na posiadane przez niego orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym. Z tego powodu zlecano mu prace lżejsze niż innym pracownikom, np. zamieszczał na stacjach informacje o rozkładach jazdy, albo naprawa zepsutej szuflady

w biurku. W Sekcji (...) Podróżnych w latach 2013r. – 2018r. zatrudnionych było 4 mechaników, w tym powód. Dwóm z nich powierzane są prace trudniejsze, cięższe, tj. malowanie ścian, odnowa podłogi, przenoszenie ciężkich rzeczy. Pozostałym dwóm, w tym powodowi powierzano prace lżejsze. Drugi pracownik, który otrzymuje prace lżejsze został przeniesiony do Sekcji (...) Podróżnych z call center i brakowało mu niewiele lat do emerytury. Pomimo tego, w przeciwieństwie do powoda, powierzano mu także takie zadania jak cieciec gablot. Powód nie brał udziału przy remontowaniu, odnawianiu i malowaniu pomieszczeń. Nie wykonywał prac związanych z przenoszeniem w remontowanych pomieszczeniach wyposażenia ciężkich mebli, sejfów itp. Nie można mu było powierzać zadań polegających na układaniu paneli podłogowych, ani przy demontażu gablot informacyjnych posadowionych na peronach. Nie uczestniczył w załadunku zdemontowanych gablot z peronów na samochód, ani segregacji i załadunku złomu odzyskanego po likwidacji gablot informacyjnych. Nie można zatem uznać, aby powód wykonywał takie same zadania jak inni pracownicy zatrudnieni na stanowisku mechanika.

Także kwalifikacje powoda były niższe niż pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowisku mechanika. Powód ukończył Ś. Studium Zawodowe, ma uprawnienia dot. ruchu i przewozów kolejowych, konduktora i kierownika pociągu. Natomiast mechanik 1 ukończył (...) Szkołę Zawodową – posiada uprawnienia mechanizatora rolnictwa, a dodatkowo jest kierowcą wózka akumulatorowego oraz ma ukończony kurs spawania. Mechanik 2 ukończył Szkołę Podstawową, ukończył kurs elektromontera środków transportu, a nadto jest kierowcą wózka akumulatorowego. Zaś mechanik 3 ukończył (...) Szkołę Zawodową, ma uprawnienia mechanika maszyn i urządzeń. Jest młodszym maszynistą parowozu. Ma ukończony kurs spawacza, posiada certyfikat operatora rusztowań budowlano-montażowych i metalowych oraz malarza budowlanego. Z powyższego wynika, że każdy, poza powodem ma pokończone jakieś szkolenia i posiada dodatkowe uprawnienia.

Ponadto Sąd stwierdził, że wynagrodzenie powoda mieściło się w granicach wynikających z przepisów płacowych obowiązujących w spornym czasie u strony pozwanej i utrzymywało się na przeciętnym poziomie, jeśli chodzi o pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku, jak powód. Zgodnie z polityką wynagradzania obowiązującą w pozwanym zakładzie pracy, ustalono rozpiętość przedziału płacowego (w obrębie każdej klasy), pracownicy należący do II kategorii zaszerogowania otrzymywali wynagrodzenie w wysokości od 1.350,00 zł do 4.400,00 zł. Powód natomiast w spornym okresie, tj. w okresie od 1 stycznia 2013r. do czerwca 2018r. uzyskiwał wynagrodzenie zasadnicze w następujących kwotach: od stycznia 2013r. do maja 2015r. – 1.420,00 zł miesięcznie, od czerwca 2015r. do listopada 2015r. – 1.465,00 zł, od grudnia 2015r. do marca 2016r. – 1.505,00 zł (od marca 2016r. do sierpnia 2016r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, zaś w okresie od września 2016r. do maja 2017r. na świadczeniu rehabilitacyjnym). Po powrocie do pracy ze świadczenia rehabilitacyjnego powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.740,00 zł. Powyższego jednoznacznie wynika, iż w trakcie zatrudnienia powód cyklicznie otrzymywał podwyżki. Także wynagrodzenie pozostałych mechaników mieściło się w przedziale wynikającym z układu zbiorowego. W istocie było ono nieznacznie większe od wynagrodzenia powoda, każdy z nich zarabiał ok. 200/300 zł więcej niż powód, ale jak już wskazano powyżej wynikało to zarówno z wykształcenia pracowników, jak również z powierzanych im zadań.

Z powyższego wynika, że zgodnie z obowiązującymi u pozwanego postanowieniami polityki wynagradzania, wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowisku mechanika otrzymywali wynagrodzenie mieszczące się w przedziale przewidzianym dla pracowników II kategorii.

Wprawdzie powód swoje obowiązki wykonywał prawidłowo, ale były mu powierzane zadania wybrane i lżejsze niż innym mechanikom. Dlatego nie mógł oczekiwać, aby pracodawca wypłacał mu wyższe wynagrodzenie w wysokości ustalonej dla pracowników wykonujących zadania trudniejsze i bardziej wymagające.

Poza tym wskazać należy, że dopuszczalne są nieznaczne różnice wysokości wynagrodzenia pracowników, którzy świadczą jednakową pracę. Praca może różnić się pod względem jakości, więc pracodawca ma prawo także to oceniać. Pracownicy osiągają odmienną efektywność, pomimo że mają te same kwalifikacje, takiej samej długości staż czy świadczy pracę w tych samych warunkach. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód nie był pracownikiem zaangażowanym w pracę i dbającym o interesy pracodawcy. Świadczy o tym chociażby okoliczność, że gdy praca

przeciągnęła się powyżej 7 godzin pracy a był poza miejscem pracy, poza W., to przerywał pracę, powodując konieczność dowozu go do W..

Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2011 r., sygn. akt I PK 232/10, o dyskryminacji w wynagradzaniu możemy mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości. Natomiast w przedmiotowej sprawie nie doszło do niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, pominięcia pracownika przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego Sąd uznał za wykazane, że wynagrodzenie powoda wynikało z tego, że pracodawca oceniał jego pracę jako pozostającą na poziomie przeciętnym, a przez to nie udzielał powodowi podwyżek w takim zakresie, jak oczekiwał powód. Nie można także pominąć okoliczności, że powód otrzymywał podwyżki wynagrodzenia. Wynagrodzenie powoda mieściło się przy tym w granicach określonych wewnętrznymi przepisami płacowymi strony pozwanej.

Ponieważ powód nie wykazał, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej, nie przedstawił też pozamerytorycznego kryterium, z powodu którego miałyby być dyskryminowany w zakresie wynagrodzenia za pracę, pozwany nie było obligowany do wykazania, że zróżnicowanie sytuacji pracowniczej powoda i innych pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę było usprawiedliwione obiektywnymi okolicznościami. W tej sytuacji nie sposób więc stwierdzić, że zróżnicowanie to miało charakter dyskryminujący.

Tym samym w ocenie Sądu przesłanki roszczenia powoda domagającego się odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie zostały zrealizowane. Wobec powyższego Sąd oddalił powództwo w zakresie ww. roszczenia.

Roszczenie o ustalenie, że miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powoda będzie wynosiło 2.200,00 zł, zaś premia regulaminowa 300,00 zł, podlegało oddaleniu z następujących przyczyn:

Podstawą prawną dla powództw o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego jest regulacja z art. 189 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem powód musi wykazać dodatkowo istnienie interesu prawnego uzasadniającego jego roszczenie. Interes ten stanowi więc podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie, a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Przez „interes” należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji, w jakiej powód się znalazł, natomiast „prawny” dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym.

Zdaniem Sądu powód ma interes prawny w żądaniu ustalenia wysokości miesięcznego wynagrodzenia, a także premii regulaminowej, choć w tym samym procesie wystąpił także o zasądzenie odszkodowania za dyskryminujące ukształtowanie wynagrodzenia. Ustalenie powyższej kwestii ma znaczenie nie tylko w kontekście roszczenia o odszkodowanie (które jednakże zostało oddalone), ale również w kontekście przyszłych wynagrodzeń powoda. Nie ulega zatem wątpliwości, że powód ma interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie.

Niemniej jednak brak było podstaw do uwzględnienia roszczenia o ustalenie, że miesięczne wynagrodzenie powoda będzie wynosiło 2.200,00 zł, zaś premia regulaminowa 300,00 zł. Jak bowiem wynika z ustalonego stanu faktycznego, wysokość wynagrodzenia została ustalona przez strony przy okazji podpisania umowy o pracę, a następnie przy okazji zawierania porozumień zmieniających w zakresie wysokości wynagrodzenia. Do momentu wytoczenia w sądzie powództwa przeciwko pracodawcy, powód nigdy wcześniej nie kwestionował wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. Dopiero gdy dowiedział się, że jego koledzy, zatrudnieni na tym samym stanowisku otrzymują wyższe wynagrodzenie zasadnicze, stwierdził że jest niesprawiedliwie traktowany i zażądał nie tylko podwyżki, ale również wyrównania wynagrodzenia za poprzednie lata. Nie ulega przy tym wątpliwości, że powód nie zawierał umowy o pracę pod przymusem. Pracodawca zaproponował mu stawkę, którą był w stanie powodowi zapłacić, a powód na powyższe

się zgodził. Poza tym stawka powoda wynikała z obowiązujących u pozwanego przepisów wewnątrzzakładowych, w których określono przedział płacowy dla pracowników II kategorii, a w którym to przedziale powód się mieścił. Poza tym, jak już wcześniej wskazano, sam fakt, że inni pracownicy zatrudnieni na tym samym stanowisku zarabiają więcej od powoda, nie uzasadnia uwzględnienia jego żądania i ustalenia, że powinien zarabiać tyle co oni. Zróżnicowanie w wysokości wynagrodzeń wynikało bowiem zarówno z kwalifikacji pracowników, jak również z powierzanych im zadań. Każdy z zatrudnionych u pozwanego mechaników miał wynagrodzenie ukształtowane na innym poziomie. Występujące różnice nie były znaczne, aczkolwiek dotyczyły każdego z nich.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, a także uwzględniając argumentację przytoczoną w zakresie roszczenia o odszkodowanie, Sąd uznał iż wynagrodzenie powoda nie zostało ukształtowane w sposób dyskryminujący. Zatem brak było podstaw do ustalenia, że jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2.200,00 zł, zaś premia regulaminowa 300,00 zł. Roszczenie powoda nie znalazło bowiem podstaw w poczynionych w sprawie ustaleniach faktycznych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., 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, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zajść w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). W niniejszej sprawie powód mógł żywić subiektywne uzasadnione przekonanie, że działania pracodawcy były wadliwe, gdyż faktycznie wynagrodzenie powoda było niższe od świadczeń przyznanych innym pracownikom, zaś przyczyny takiego zróżnicowania nie były mu znane. Poza tym Sąd wziął pod uwagę trudną sytuację materialną powoda, który cierpi na wiele schorzeń, jest po trzech operacjach kręgosłupa i ma endoprotezę kolana. Obecnie przebywa na rencie, gdyż jego stan zdrowia nie pozwala mu na podjęcie zatrudnienia.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd doszedł do przekonania, że w sprawie miał miejsce „szczególnie uzasadniony” wypadek, wobec czego należało odstąpić od obciążania powoda kosztami procesu w całości.