

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 marca 2021 r. powodowie S. S., N. S., K. Ć. oraz A. S. domagali się zasądzenia od Poczta Polska spółki akcyjnej z siedzibą w W. kwot:

- na rzecz S. S. kwoty 13 800 złotych za okres od 1 marca 2017 r. do 31 grudnia 2020 r. (46 miesięcy x 300 złotych = 13 800 złotych) tytułem wyrównania wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 lipca 2020 r. na podstawie art. 11² k.p. w zw. z art. 18 § 3, 18b, 18c k.p. w zw. z art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jako odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu;

- N. S. kwoty 13 800 zł za okres od 1 marca 2017 r. do 31 grudnia 2020 r. (46 miesięcy x 300 złotych = 13 800 złotych) tytułem wyrównania wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 lipca 2020 r. na podstawie art. 11² k.p. w zw. z art. 18 § 3, 18b, 18c k.p. w zw. z art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jako odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu;

- na rzecz K. Ć. kwoty 9 200 zł za okres od 1 marca 2017 r. do 31 grudnia 2020 r. (46 miesięcy x 200 złotych = 9 200 złotych) tytułem wyrównania wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 lipca 2020 r. na podstawie art. 11² k.p. w zw. z art. 18 § 3, 18b, 18c k.p. w zw. z art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jako odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu;

- na rzecz A. S. kwoty 9 200 zł za okres od 1 marca 2017 r. do 31 grudnia 2020 r. (46 miesięcy x 200 złotych = 9 200 złotych) tytułem wyrównania wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 lipca 2020 r. na podstawie art. 11² k.p. w zw. z art. 18 § 3, 18b, 18c k.p. w zw. z art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jako odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Nadto powodowie domagali się zasądzenia na ich rzecz od pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz zasądzenia od pozwanej na rzecz powodów kosztów postępowania w przedmiocie zawezwania do próby ugodowej.

W uzasadnieniu powodowie wskazali, że pozwana różnicuje wynagrodzenie zasadnicze pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach jak powodowie i wykonujących takie same czynności, wypłacając wynagrodzenie zasadnicze innym pracownikom niż powodowie o około 200-600 złotych wyższe od tego wypłacanego powodom. Powodowie wyliczyli różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym w odniesieniu do:

- S. S. i N. S. na kwotę 300 złotych miesięcznie (46 miesięcy x 300 złotych = 13 800 złotych),

- K. Ć. i A. S. na kwotę 200 złotych miesięcznie (46 miesięcy x 200 złotych = 9 200 złotych).

*Powodowie wskazali, że żądane przez nich kwoty stanowią różnicę między otrzymanym wynagrodzeniem zasadniczym a kwotą otrzymaną przez innych pracowników zatrudnionych przez pozwaną, przy czym wyliczenia te mają charakter szacunkowy, bowiem powodowie nie znają dokładnie wysokości najwyższego wynagrodzenia. Powyższe, zdaniem powodów, stanowi przejaw nierównego traktowania pracowników w przedmiocie ich wynagrodzenia. Podnieśli, że ich roszczenia znajdują poparcie w przepisach prawa, podnosząc, że *lex specialis* w stosunku do art. 11² k.p., a zarazem rozwinięcie tej zasady stanowi art. 18^{3c} § 1 k.p., przy czym wskazali, że treść przepisu nie uzależnia prawa do jednakowego wynagrodzenia od stosowania przez pracodawcę niedozwolonych kryteriów.*

Powodowie wskazali do porównania wynagrodzeń innych pracowników zatrudnionych w pozwanej, w osobach K. K., Z. Z., R. F. i G. P..

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości w stosunku do wszystkich powodów i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana podniosła w pierwszej kolejności, że kwestionuje żądanie odsetek ustawowych za opóźnienie w zapłacie, ponieważ powodowie żądają odsetek od dnia 31 lipca 2020 r. nawet jeżeli okres żądania dotyczy okresu późniejszego, czyli po lipcu 2020 r.

Dalej w treści odpowiedzi na pozew pozwana wyjaśniła przyczynę istnienia pewnych różnic w wynagrodzeniach pracowników, wskazując przede wszystkim na rodzaj wykonywanych przez poszczególnych pracowników kursów, a także na ich kwalifikacje. Pozwana wskazała także, że N. S. zajmuje już całkowicie inne stanowisko, stąd też od czasu jego objęcia nie może być porównywany z pracownikami zajmującymi stanowisko kierowcy. Pozwana podniosła, że wynagrodzenie powodów w spornym okresie mieściło się w widełkach płacowych, a nadto, że różnicowanie płac może wynikać z różnych kwalifikacji i stażu, oraz że podstawą porównania mogą być wyłącznie pracownicy wypełniający jednakowe obowiązki. W pozwanej Spółce istnieją różne rodzaje kursów obsługiwanych przez kierowców pojazdów powyżej 3,5 tony i rozkład obowiązków pracowników różni się. W ocenie pełnomocnika pozwanej pozwana dostatecznie przedstawiła obiektywne powody przemawiające za zastosowaniem odmiennych stawek wynagrodzenia do poszczególnych pracowników. W odpowiedzi na pozew podkreślono również, że wszyscy kierowcy otrzymywali podwyżki systemowe wynikające z zawieranych porozumień. Nadto pozwana podniosła, że różnice w wynagrodzeniu powodów i wskazanych przez nich pracowników pojawiły się wcześniej niż w spornym okresie, a wynikały one z zaszłości będących następstwem reorganizacji w pozwanej; pozwana podjęła czynności zmierzające do ujednoczenia wynagrodzenia pracowników, w tym m. in. w 2018 r. wynagrodzenie zasadnicze kierowców zostało wyrównane do kwoty 3 200 zł. Wysokość wynagrodzenia powodów mieściła się w ramach określonych przepisami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy kategorii zaszeregowania. Jednocześnie jednak pozwana podniosła, że pracodawca ma możliwość kształtowania wynagrodzeń pracowników w ramach przewidzianych dla nich widełek płacowych, z uwzględnieniem szczególnych okoliczności i indywidualnie występujących cech pracownika czy świadczonej przez niego pracy. Wskazując, że grupa pracowników określona jako kierowcy stale prowadzący pojazdy powyżej 3,5 tony jest niejednolita, pozwana dodała, że wszystkie elementy różnicujące stanowią „w ocenie Sądu” uzasadnione okoliczności powodujące dyferencjację pracowników w zakresie tej grupy zawodowej. Trzeba więc wyjaśnić, że ocena Sądu nastąpiła jednak dopiero na etapie merytorycznego rozpoznania sprawy, a Sąd w żadnym wypadku doręczając pozew nie wypowiedział się w przedmiocie zasadności lub też niezasadności powództwa, by móc prognozować w ten sposób ocenę prawną Sądu w niniejszej sprawie.

Pismem z dnia 17 kwietnia 2023 r. pełnomocnik powodów zmodyfikował powództwa i wniósł o zasądzenie od pozwanej Poczta Polska spółki akcyjnej z siedzibą w W.:

- na rzecz S. S. kwoty 16 819 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 lipca 2020 r.

- na rzecz N. S. kwoty 22 762,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 lipca 2020 r.

- na rzecz K. Ć. kwoty 21 287,10 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 lipca 2020 r.

- na rzecz A. S. kwoty 4 548,48 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 lipca 2020 r. w pozostałym zakresie cofając powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia;

a także o zasądzenie na rzecz powodów kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na powyższe, pozwana w piśmie z dnia 24 maja 2023 r. wskazała, że podtrzymuje swoje stanowisko w sprawie i wnosi o oddalenie powództwa w całości w stosunku do wszystkich powodów oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

S. S. zawarł z Poczta Polska S. A. z siedzibą w W. w dniu 15 października 2010 r. umowę na czas określony do dnia 31 grudnia 2010 r. Został on zatrudniony na 0,8 etatu na stanowisku kierowcy samochodu powyżej 3,5 tony. Kolejną umowę ze S. S. zawarto na czas określony od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r. na stanowisku kierowcy kursów zwózkowo-rozwózkowych prowadzącego stale pojazdy powyżej 3,5 tony. W dniu 11 września 2011 r. S. S. zawarł z Poczta Polska S. A. z siedzibą w W. umowę o pracę na czas nieokreślony na tym samym stanowisku i w tym samym wymiarze 0,8 etatu. Porozumieniem zmieniającym z dnia 26 czerwca 2012 r. ustalono stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu od dnia 1 lipca 2012 r.

Niesporne, a nadto:

- umowa o pracę – k. 7 akt osobowych S. S., część B,**
- umowa o pracę – k. 21 akt osobowych S. S., część B,**
- umowa o pracę – k. 31 akt osobowych S. S., część B,**
- porozumienie – k. 37 akt osobowych S. S., część B.**

Porozumieniem w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z dnia 24 września 2015 r. S. S. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 stycznia 2016 r. S. S. obowiązują nowe warunki umowy o pracę wynikające z Zakładowego Układu (...) z dnia 18 marca 2015 r. zarejestrowanego pod nr U- (...), w szczególności: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony; składniki wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą – wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 2 616,20 złotych brutto miesięcznie, dodatek konwojencki w wysokości 0,80 złotego za godzinę, dodatek za staż pracy w Poczcie Polskiej, inne składniki wynagrodzenia i świadczenia, premia na zasadach określonych w Regulaminie Premiowania wprowadzonym na podstawie uchwały Nr (...) Zarządu Poczty Polskiej S.A. z dnia 7 lipca 2015 r., zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę – k. 55 akt osobowych S. S., część B.

Aneksiem do umowy (k. 60 akt osobowych S. S., część B) zawartym po aneksie z dnia 21 kwietnia 2016 r., który ustalał płacę na poziomie 2 766,20 złotych brutto miesięcznie, S. S. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 lipca 2016 r. S. S. obowiązują nowe zasady zatrudnienia: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 2 866,20 złotych brutto miesięcznie, zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto:

- *aneks do umowy o pracę S. S. – k. 58 akt osobowych S. S., część B,*
- *aneks do umowy o pracę S. S. – k. 60 akt osobowych S. S., część B.*

Porozumieniem w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z dnia 28 kwietnia 2017 r. S. S. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 maja 2017 r. S. S. obowiązują nowe zasady płacy: premia na zasadach określonych w Regulaminie Premiowania wprowadzonym na podstawie uchwały Nr (...) Zarządu Poczty Polskiej S.A. z dnia 4 kwietnia 2017 r., zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: porozumienie – k. 61 akt osobowych S. S., część B.

Aneksem do umowy z dnia 1 czerwca 2017 r. S. S. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 czerwca 2017 r. S. S. obowiązują nowe zasady zatrudnienia: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 3 016,20 złotych brutto miesięcznie, zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: aneks do umowy o pracę S. S. – k. 14, k. 62 akt osobowych S. S., część B.

Aneksem do umowy z dnia 18 grudnia 2017 r. S. S. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 października 2017 r. S. S. obowiązują nowe zasady zatrudnienia: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 3116,20 złotych brutto miesięcznie, zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: aneks do umowy o pracę S. S. – k. 67 akt osobowych S. S., część B.

Aneksem do umowy z dnia 20 sierpnia 2018 r. S. S. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 czerwca 2018 r. S. S. obowiązują nowe zasady zatrudnienia: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 3 288,20 złotych brutto miesięcznie, zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: aneks do umowy o pracę S. S. – k. 15, k. 72 akt osobowych S. S., część B.

N. S. zawarł z Poczta Polska spółką akcyjną z siedzibą w W. w dniu 8 grudnia 1998 r. umowę na czas określony do dnia 30 czerwca 1999 r. Został on zatrudniony na cały etat na stanowisku kierowcy samochodu powyżej 3,5 tony. Kolejną umowę z N. S. zawarto w dniu 1 lipca 1999 r. na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy pojazdów do 3,5 tony. Na podstawie porozumienia stron N. S. od dnia 1 czerwca 2006 r. został przeniesiony na stanowisko kierowcy pojazdów powyżej 3,5 tony. Na podstawie porozumienia stron N. S. od dnia 1 stycznia 2010 r. został zatrudniony na stanowisku kierowcy pojazdów powyżej 3,5 tony: obsługującego urzędy i punkty pocztowe w wymiarze 0,30 etatu, a kierowcy samochodu specjalnego (bankowozu) w wymiarze 0,70 etatu.

Niesporne, a nadto:

- *umowa o pracę – k. 3 akt osobowych N. S., część B,*
- *umowa o pracę – k. 22 akt osobowych N. S., część B,*
- *informacja o zmianie stanowiska – k. 72 akt osobowych N. S., część B,*

- porozumienie – k. 37 akt osobowych N. S., część B.

Aneks do umowy z 26 września 2016 r. N. S. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 lipca 2017 r. N. S. obowiązują nowe zasady zatrudnienia: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 2 641,66 złotych brutto miesięcznie, zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: aneks do umowy o pracę N. S. – k. 154 akt osobowych N. S., część B.

Porozumieniem w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z dnia 28 kwietnia 2017 r. S. S. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 maja 2017 r. S. S. obowiązują nowe zasady płacy: premia na zasadach określonych w Regulaminie Premiowania wprowadzonym na podstawie uchwały Nr (...) Zarządu Poczty Polskiej S.A. z dnia 4 kwietnia 2017 r., zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: porozumienie – k. 157 akt osobowych N. S., część B.

Aneks do umowy z czerwca 2017 r. N. S. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 czerwca 2017 r. N. S. obowiązują nowe zasady zatrudnienia: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 2 791,66 złotych brutto miesięcznie, zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: aneks do umowy o pracę N. S. – k. 16, k. 158 akt osobowych N. S., część B.

Aneks do umowy z dnia 18 grudnia 2017 r. N. S. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 października 2017 r. N. S. obowiązują nowe zasady zatrudnienia: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 2 911,66 złotych brutto miesięcznie, zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: aneks do umowy o pracę N. S. – k. 17, k. 161 akt osobowych N. S., część B.

Aneks do umowy z dnia 20 sierpnia 2018 r. N. S. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 czerwca 2018 r. N. S. obowiązują nowe zasady zatrudnienia: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 3 200 złotych brutto miesięcznie, zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: aneks do umowy o pracę N. S. – k. 18, k. 163 akt osobowych N. S., część B.

Od dnia 1 października 2018 r. N. S. pracuje na innym stanowisku pracy w przedmiotowej Spółce jakim jest pracownik ochrony.

Niesporne, a nadto:

- wniosek o zmianę stanowiska pracy – k. 168 akt osobowych N. S., część B,
- informacja o powierzeniu wykonywania pracy na stanowisku pracownika ochrony – k. 170.

K. Ć. zawarł z Poczta Polska spółką akcyjną z siedzibą w W. umowę o pracę w dniu 10 sierpnia 1988 r. na dwutygodniowy okres próbny do dnia 23 sierpnia 1988 r. na pełen etat. Następnie

w dniu 24 sierpnia 1988 r. K. Ć. zawarł ze Spółką umowę na czas nieokreślony na tym samym stanowisku – kierowcy samochodowego. Na podstawie porozumienia z dnia 19 sierpnia 2015 r. zmieniającego warunki umowy o pracę ustalono, że poczynając od dnia 1 stycznia 2016 r. K. Ć. obowiązują nowe warunki umowy o pracę wynikające z Zakładowego Układu (...) z dnia 18 marca 2015 r. zarejestrowanego pod nr U- (...), w szczególności: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony; składniki wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą – wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 2 379,30 złotych brutto miesięcznie, dodatek konwojencki w wysokości 0,80 złotego za godzinę, dodatek za staż pracy w Poczcie Polskiej, inne składniki wynagrodzenia i świadczenia, premia na zasadach określonych w Regulaminie Premiowania wprowadzonym na podstawie uchwały Nr (...) Zarządu Poczty Polskiej S.A. z dnia 7 lipca 2015 r., zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto:

- umowa o pracę – k. 3 akt osobowych K. Ć., część B.
- umowa o pracę – k. 11 akt osobowych K. Ć., część B.
- porozumienie – k. 161 akt osobowych K. Ć., część B.

Aneks do umowy z dnia 8 września 2016 r. K. Ć. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 lipca 2016 r. K. Ć. obowiązują nowe zasady zatrudnienia: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 2 629,30 złotych brutto miesięcznie, zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: aneks do umowy o pracę K. Ć. – k. 20, k. 169 akt osobowych K. Ć., część B.

Porozumieniem w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z dnia 7 listopada 2016 r. K. Ć. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 stycznia 2017 r. K. Ć. obowiązują nowe zasady zatrudnienia: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 2 740 złotych brutto miesięcznie, zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę – k. 172 akt osobowych K. Ć., część B.

Porozumieniem w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z dnia 24 kwietnia 2017 r. K. Ć. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 maja 2017 r. K. Ć. obowiązują nowe zasady płacy: premia na zasadach określonych w Regulaminie Premiowania wprowadzonym na podstawie uchwały Nr (...) Zarządu Poczty Polskiej S.A. z dnia 4 kwietnia 2017 r., zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę – k. 19, k. 171 akt osobowych K. Ć., część B.

Aneks do umowy z dnia 20 czerwca 2017 r. K. Ć. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 maja 2017 r. K. Ć. obowiązują nowe zasady zatrudnienia: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 2 890 złotych brutto miesięcznie, zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: aneks do umowy o pracę K. Ć. – k. 20, k. 174 akt osobowych K. Ć., część B.

Aneksem do umowy z dnia 18 grudnia 2017 r. K. Ć. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 października 2017 r. K. Ć. obowiązują nowe zasady zatrudnienia: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 3 010 złotych brutto miesięcznie, zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: aneks do umowy o pracę K. Ć. – k. 21, k. 176 akt osobowych K. Ć., część B.

Aneksem do umowy z dnia 20 sierpnia 2018 r. K. Ć. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 czerwca 2018 r. K. Ć. obowiązują nowe zasady zatrudnienia: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 3200 złotych brutto miesięcznie, zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: aneks do umowy o pracę K. Ć. – k. 22, k. 182 akt osobowych K. Ć., część B.

Z dniem 26 stycznia 2021 r. umowa o pracę pomiędzy K. Ć. a Poczta Polska spółką akcyjną z siedzibą w W. została rozwiązana za porozumieniem stron.

Niesporne, a nadto: informacja o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 2 akt osobowych K. Ć., część C.

A. S. zawarł z Poczta Polska spółką akcyjną z siedzibą w W. w dniu 13 listopada 1996 r. umowę na czas określony do dnia 13 lutego 1997 r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku kierowca prowadzący pojazdy do 3,5 tony za wynagrodzeniem 2,50 złotego na godzinę. Następnie strony zawarły kolejną umowę o pracę od dnia 14 lutego 1997 r. na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy prowadzącego pojazdy powyżej 3,5 tony.

Niesporne, a nadto:

- umowa o pracę – k. 3 akt osobowych A. S., część B.**
- umowa o pracę – k. 16 akt osobowych A. S., część B.**

A. S. zawarł z Poczta Polska S. A. z siedzibą w W. umowę szkoleniową w dniu 5 kwietnia 2016 r., w ramach której pracodawca skierował A. S. na szkolenie okresowe kierowców, za które pokrył 100% jego kosztów w kwocie 200 złotych (§ 1 ust. 3), a A. S. zobowiązał się do przepracowania u pracodawcy okresu 1 roku od dnia zakończenia szkolenia (§ 2 pkt 4).

Niesporne, a nadto: umowa szkoleniowa – k. 23, k. 148 akt osobowych A. S., część B.

Porozumieniem w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z dnia 26 sierpnia 2015 r. A. S. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 stycznia 2016 r. A. S. obowiązują nowe warunki umowy o pracę wynikające z Zakładowego Układu (...) z dnia 18 marca 2015 r. zarejestrowanego pod nr U- (...), w szczególności: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony; składniki wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą – wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 2 882,97 złotych brutto miesięcznie, dodatek konwojencki w wysokości 0,80 złotego za godzinę, dodatek za staż pracy w Poczcie Polskiej, inne składniki wynagrodzenia i świadczenia, premia na zasadach określonych w Regulaminie Premiowania wprowadzonym na podstawie uchwały Nr (...) Zarządu Poczty Polskiej S.A. z dnia 7 lipca 2015 r., zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę – k. 24, k. 147 akt osobowych A. S., część B.

Aneksem do umowy z dnia 24 kwietnia 2016 r. A. S. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 marca 2016 r. A. S. obowiązują nowe zasady zatrudnienia: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3, wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 3032,97 złotych brutto miesięcznie, zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: aneks do umowy o pracę A. S. – k. 25, k. 150 akt osobowych A. S., część B.

Kolejnym aneksem do umowy A. S. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 lipca 2016 r. A. S. obowiązują nowe zasady zatrudnienia: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 3 132,97 złotych brutto miesięcznie, zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: aneks do umowy o pracę A. S. – k. 151 akt osobowych A. S., część B.

Porozumieniem w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z dnia 24 kwietnia 2017 r. S. S. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 maja 2017 r. A. S. obowiązują nowe zasady płacy: premia na zasadach określonych w Regulaminie Premiowania wprowadzonym na podstawie uchwały Nr (...) Zarządu Poczty Polskiej S.A. z dnia 4 kwietnia 2017 r., zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: porozumienie – k. 154 akt osobowych A. S., część B.

Aneksem do umowy z czerwca 2017 r. A. S. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 czerwca 2017 r. A. S. obowiązują nowe zasady zatrudnienia: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 3 282,97 złotych brutto miesięcznie, zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: aneks do umowy o pracę A. S. – k. 155 akt osobowych A. S., część B.

Aneksem do umowy z dnia 20 sierpnia 2018 r. A. S. oraz pracodawca ustalili, że poczynając od dnia 1 czerwca 2018 r. A. S. obowiązują nowe zasady zatrudnienia: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 3 554,97 złotych brutto miesięcznie, zaś pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostają bez zmian.

Niesporne, a nadto: aneks do umowy o pracę A. S. – k. 160 akt osobowych A. S., część B.

S. S. posiada prawo jazdy kategorii C i E. Pracuje on w przedmiotowej Spółce jako kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony. Wykonuje czasem kursy międzywęzłowe (najczęściej do W.). Kursy takie wykonywał początkowo doraźnie a później częściej, nawet 3 razy w tygodniu. Kursy wykonuje jednak przede wszystkim w ramach województwa (...). Nie wykonywał kursów międzynarodowych, gdyż nie chciał być dłużej nieobecny w domu. W pracy S. S. musiał często dostosowywać się do zmian w grafikach.

Przed rozpoczęciem pracy dla Poczty Polskiej S.A. z siedzibą w W. również pracował przez kilka lat jako kierowca zawodowy.

Dowód:

- *curriculum vitae S. S. – k. 2 akt osobowych S. S., część A,*
- *poprzednie świadectwa pracy S. S. – k. 3-9 akt osobowych S. S., część A,*
- *kserokopia prawa jazdy – k. 11 akt osobowych S. S., część A,*
- *przesłuchanie powoda S. S. w charakterze strony – k. 528,*
- *zeznania B. S. – k. 490.*

N. S. posiada prawo jazdy kategorii C i E. W przedmiotowej Spółce (...) pracował jako kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony do października 2018 r. Następnie rozpoczął pracę jako pracownik ochrony, gdzie zajmuje się konwojowaniem środków pieniężnych. W ramach pracy dla Poczty Polskiej S.A. z siedzibą w W. wykonywał on głównie kursy wewnątrzwęzłowe po województwie. Nie wykonywał on kursów międzynarodowych.

Prawo jazdy kategorii E N. S. uzyskał na długo przed zatrudnieniem w Poczcie Polskiej S.A. z siedzibą w W.. W 2002 r. ukończył szkolenie kierowców samochodów specjalnych i przystosowanych do przewozu wartości pieniężnych.

Dowód:

- *kserokopia prawa jazdy – k. 18 akt osobowych N. S., część A,*
- *certyfikat szkolenia – k. 40 akt osobowych N. S., część B,*
- *wniosek o zmianę stanowiska pracy – k. 168 akt osobowych N. S., część B,*
- *informacja o powierzeniu wykonywania pracy na stanowisku pracownika ochrony – k. 170 akt osobowych N. S., część B,*
- *przesłuchanie powoda N. S. w charakterze strony – k. 529,*
- *zeznania B. S. – k. 490.*

K. Ć. posiada prawo jazdy kategorii C, ale nie posiada kategorii E. Pracował w Poczcie Polskiej S.A. z siedzibą w W. zarówno jako kierowca pojazdów o masie do 3,5 tony (wcześniej), jak i pojazdów o masie powyżej 3,5 tony. Wykonywał w przedmiotowej Spółce kursy zwózkowo-rozwózkowe. Nie wykonywał on kursów międzywęzłowych i międzynarodowych. Jego praca nie wymagała pozostawania poza domem, a pracę wykonywał przeważnie w ciągu dnia a najczęściej w godzinach popołudniowych. K. Ć. posiada ponad 30 letnie doświadczenie zawodowe jako kierowca zawodowy.

Dowód:

- *kserokopia prawa jazdy – k. 9, 13 i 15 akt osobowych K. Ć., część A,*
- *przesłuchanie powoda K. Ć. w charakterze strony – k. 527-528,*
- *zeznania B. S. – k. 490.*

A. S. posiada prawo jazdy kategorii C i E. Jest on kierowcą z wieloletnim doświadczeniem, w tym przez objęcie pracy w przedmiotowej Spółce. Pracował w Poczcie Polskiej S.A. z siedzibą w W.

zarówno jako kierowca pojazdów o masie do 3,5 tony (na początku przez krótki okres czasu), jak i pojazdów o masie powyżej 3,5 tony. Wykonywał w przedmiotowej Spółce kursy międzywęzłowe. W okresie od 2017 r. do 2020 r. nie wykonywał kursów międzynarodowych, choć o to zabiegał.

Dowód:

- kserokopia prawa jazdy – k. 8, 16 akt osobowych A. S., część A,
- świadectwo pracy – k. 5 akt osobowych A. S., część A,
- przesłuchanie powoda A. S. w charakterze strony – k. 533-534,
- zeznania B. S. – k. 490.

R. F. pracuje w Poczta Polska spółce akcyjnej w W. od 13 listopada 2008 r. na stanowisku kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony. Posiada prawo jazdy kategorii C i E. Wykonywał kursy traktowe i międzywęzłowe, a ostatni angaż miał jako kierowca zwózkowo-rozwózkowy. Ma on ponad 30-letnie doświadczenie jako kierowca zawodowy.

Dowód:

- zeznania świadka R. F. – k. 514,
- zeznania B. S. – k. 490.

G. P. pracuje w Poczta Polska spółce akcyjnej w W. jako kierowca i ma doświadczenie jako kierowca zawodowy od 2000 r. Jeździł na kursy międzywęzłowe w razie takiej potrzeby. G. P. nie chciał jeździć na kursy międzynarodowe.

Dowód:

- zeznania świadka R. F. – k. 514,
- zeznania B. S. – k. 490.

K. K. jest zatrudniony w Poczta Polska spółce akcyjnej w W. na stanowisku kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony. Posiada prawo jazdy kategorii: A, B, C i E. Wykonuje w pozwanej spółce kursy traktowe, międzywęzłowe i wykonuje również międzynarodowe. Wcześniej pracował w firmie (...) od 1976 r. do 1992 r. na stanowisku kierowcy, początkowo do 3,5 tony, a od lat 80-tych powyżej 3,5 tony.

Dowód:

- zeznania świadka K. K. k. 488-490,
- zeznania B. S. – k. 490.

Z. Z. był zatrudniony w Poczta Polska spółce akcyjnej w W. od 1974 r. do 2021 r. (z przerwą od 1977 r. do 1992 r.). Od stycznia 2021 r. Z. Z. jest emerytem. W pozwanej spółce był zatrudniony na stanowisku kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony. Z. Z. posiada prawo jazdy kategorii C i E. Wykonywał on kursy międzywęzłowe maksymalnie do 2004 r. a później już tylko w obrębie województwa. Nie jeździł on na kursy międzynarodowe.

Dowód:

- zeznania świadka Z. Z. – k. 527,
- zeznania B. S. – k. 490.

Zakresy obowiązków kierowców stale prowadzących samochody powyżej 3,5 tony są takie same.

Kierowcy w zależności od posiadanych uprawnień i ustalonych warunków mogli jeździć na kursach wewnątrzwęzłowych, międzywęzłowych i międzynarodowych.

Najważniejszym wymogiem do prowadzenia pojazdów w kurach międzynarodowych jest posiadanie kategorii C i E.

Dowód:

- zeznania B. S. – k. 490,
- przykładowe zakresy czynności na stanowisku pracy – k. 130-137.

Od 2005 r. Poczta Polska jest jednolitym zakładem, a wcześniej było to wielu pracodawców, w związku z czym były różne systemy wynagradzania, gdyż każdy z podmiotów prowadził odrębną politykę kadrową i płacową. W 2015 r. został zawarty w przedmiotowej spółce (...) dla pracowników Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej, który wprowadził ujednoczone stawki wynagradzania pracowników w całym kraju – w ramach danej kategorii zaszeregowania wprowadzono wynagrodzenie minimalne i wynagrodzenie maksymalne, czyli tak zwane „widełki”. Zgodnie z treścią art. 7 obowiązującego ww. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej składnikami wynagrodzenia są: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, prowizja, dodatek konwojencki, dodatek inkasencki, premia roczna, premie określone w regulaminie premiowania oraz dodatek przyznawany w sytuacjach uzasadnionych popytem i popytą zasobów pracy na rynku lokalnym. Stosownie do art. 6 ww. układu, pracownicy wynagradzani są według czasowo-premialnej, akordowo-premialnej lub czasowo prowizyjnej formy płacy. Zgodnie z art. 8 ust. 1 układu, pracownicy wynagradzania według tej pierwszej formy otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze obliczone na podstawie stawki odpowiadającej kategorii osobistego zaszeregowania według tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej załącznik nr 1 do układu. Zaszeregowanie pracowników do odpowiedniej kategorii wynagrodzenia zasadniczego następowało na podstawie tabeli stanowisk, zaszeregowania oraz wymagań kwalifikacyjnych, stanowiącej załącznik nr 4 do układu, który to załącznik dla kierowców prowadzących samochody powyżej 3,5 tony przewidywał zaszeregowanie do 4. kategorii. Zgodnie zaś z załącznikiem 1 do układu dla 4. kategorii zaszeregowania wynagrodzenie minimum wynosi 1 650 złotych, a maksimum 4 125 złotych. W myśl art. 13 układu, wysokość wynagrodzenia zasadniczego w ramach stawek przewidzianych dla danego stanowiska ustalają strony w umowie o pracę.

Zgodnie z art. 25 ww. układu, pracownikom przysługuje dodatek za staż pracy w Poczcie Polskiej w wysokości 3 % wynagrodzenia zasadniczego po 3 latach pracy, który wzrastał o 1 % po każdym następnym roku pracy do 20 % po 20 i więcej latach pracy.

Dowód:

- Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej wraz z załącznikami – k. 49-81,
- zeznania I. P. – k. 492-493.

Od 2010 r. w Poczta Polska spółce akcyjnej w W. nie były uwzględniane indywidualne wnioski o podwyżki. Od 1 listopada 2018 r. wprowadzono jednolitą stawkę rekrutacyjną dla kierowców wynoszącą 3.200 zł, a zatem nowo przyjmowani kierowcy od 1 listopada 2018 r. otrzymywali w chwili przyjęcia do pracy wynagrodzenie w kwocie brutto 3.200 zł.

Dowód:

- **zeznania świadka I. P. – k. 492-493,**
- **wytyczne dotyczące minimalnych stawek rekrutacyjnych – k. 90-92.**

K. K. otrzymywał w Poczta Polska spółce akcyjnej w W. wynagrodzenie zasadnicze brutto w wysokości:

- **od 1 marca 2017 r. – 3 231,85 zł,**
- **od 1 czerwca 2017 r. – 3 381,85 zł,**
- **od 1 października 2017 r. – 3 481,85 zł,**
- **od 1 stycznia 2018 r. – 3 481,85 zł,**
- **od 1 czerwca 2018 r. – 3 653,85 zł,**

Z. Z. otrzymywał w Poczta Polska spółce akcyjnej w W. wynagrodzenie zasadnicze brutto w wysokości:

- **od 1 marca 2017 r. – 3 185,50 zł,**
- **od 1 czerwca 2017 r. – 3 335,50 zł,**
- **od 1 października 2017 r. – 3 435,50 zł,**
- **od 1 stycznia 2018 r. – 3 435,50 zł,**
- **od 1 czerwca 2018 r. – 3 607,50 zł,**

R. F. otrzymywał w Poczta Polska spółce akcyjnej w W. wynagrodzenie zasadnicze brutto w wysokości:

- **od 1 marca 2017 r. – 3 167,99 zł,**
- **od 1 czerwca 2017 r. – 3 17,99 zł,**
- **od 1 października 2017 r. – 3 417,99 zł,**
- **od 1 stycznia 2018 r. – 3 417,99 zł,**
- **od 1 czerwca 2018 r. – 3 589,99 zł,**

G. P. otrzymywał w Poczta Polska spółce akcyjnej w W. wynagrodzenie zasadnicze brutto w wysokości:

- **od 1 marca 2017 r. – 3.231,85 zł,**
- **od 1 czerwca 2017 r. – 3.381,85 zł,**

- od 1 października 2017 r. – 3 481,85 zł,

- od 1 października 2018 r. – 3 481,85 zł,

- od 1 czerwca 2018 r. – 3 653,85 zł,

S. S. w okresie od 1 marca 2017 r. do 31 grudnia 2020 r. przez cały czas 46 miesięcy otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto o 365,65 złotych niższe od K. K..

K. Ć. w okresie:

- od 1 marca 2017 r. do 30 września 2017 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie o 445,50 złotych niższe od Z. Z.,

- od 1 października 2017 r. do 31 maja 2018 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie o 425,50 złotych niższe od Z. Z.,

- od 1 czerwca 2018 r. do 31 grudnia 2020 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie o 407,50 złotych niższe od Z. Z..

A. S. w okresie:

- od 1 marca 2017 r. do 31 maja 2018 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie o 98,88 złotych niższe od K. K.,

- od 1 czerwca 2018 r. do 30 września 2018 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie o 270,88 złotych niższe od K. K.,

- od 1 października 2018 r. do 31 grudnia 2020 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie o 98,88 złotych niższe od K. K..

N. S. w okresie: od 1 marca 2017 r. do 31 maja 2017 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto niższe od szeregu innych pracowników przedmiotowej Spółki, będących również kierowcami pojazdów powyżej 3,5 tony, takich jak: G. D. (k. 93v), D. C. (k. 93v), M. J. (k. 94v), A. I. (k. 94v), P. S. (k. 97).

Niesporne, a nadto:

• listy płac – k. 138-453

• zes tawienie wynagrodzeń – k. 99, 538.

S. S. za grudzień 2020 r. uzyskał wynagrodzenie brutto w kwocie 4 774,02 złotych.

Dowód: wyciąg z listy płac – k. 139.

N. S. za marzec 2017 r. uzyskał wynagrodzenie brutto w kwocie 4378,53 złotych.

Dowód: wyciąg z listy płac – k. 445

K. Ć. za grudzień 2020 r. uzyskał wynagrodzenie brutto w kwocie 4271,85 złotych.

Dowód: wyciąg z listy płac – k. 163

A. S. za grudzień 2019 r. uzyskał wynagrodzenie brutto w kwocie 6 291,29 złotych.

Dowód: wyciąg z listy płac – k. 214

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się uzasadnione co do zasady w zakresie wszystkich powodów, lecz w części niezasadne co do wysokości.

Na wstępie wyjaśnić należy, że Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego, który oceniony został w myśl dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c. Sąd dał wiarę wszystkim dowodom ze źródeł nieosobowych. Autentyczność i rzetelność dokumentów nie była kwestionowana, a Sąd sam nie powziął również wątpliwości co do prawdziwości ich treści. Sąd dał także wiarę dowodom ze źródeł nieosobowych poczytując drobne występujące w nich wzajemne nieścisłości za wyraz jedynie spontaniczności zeznań świadków. Przemawiało to za przyznaniem waloru wiarygodności przesłuchaniom powodów oraz zeznaniom świadków, a ustalenia stanu faktycznego Sąd oparł o to co spójnie i logicznie wynikało z owych dowodów ze źródeł osobowych, a nadto znajdowało potwierdzenie w dowodach z dokumentów – szczególnie list płac oraz akt osobowych pracowników.

Należy podkreślić, że okoliczności faktyczne w znacznej mierze nie były między stronami sporne, a główną sporną kwestią było to, czy występujące między pracownikami Poczta Polska spółki akcyjnej z siedzibą w W. różnice w zarobkach stanowiły ich nieuzasadnione nierówne traktowanie.

Żądania powodów oparte były na przepisach Kodeksu pracy (dalej „k.p.”) odnoszących się do nierównego traktowania pracowników.

Zgodnie z treścią art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. W wyroku z dnia 2 października 2012 r. (sygn. akt II PK 82/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że art. 112 k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relevantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze – że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie – iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy.

Z zasadą równego traktowania nie jest tożsama zasada niedyskryminacji (z art. 113 k.p.). Zgodnie bowiem z tym przepisem, jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich indywidualną cechę przejawiającą się w pewnej odrębności, które to różnicowanie nie jest uzasadnione z punktu widzenia obiektywnych wartości, przy uwzględnieniu, że punktem wyjścia pozostawać powinna sprawiedliwość traktowania oparta na równości wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej (relevantnej) sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 113 k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich

zróźnicowanie ze względu na odmienności, o których przepis ten stanowi. Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 112 i art. 113 k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 113 k.p. (art. 183a § 1 k.p.), wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić jedynie o naruszeniu zasady równego traktowania pracowników. Powyższe powoduje istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 107 oraz przywołany w nich dorobek judykatury).

Przenosząc powyższe na realia niniejszej sprawy, zważyć należy, że w sprawie nie mamy do czynienia z dyskryminacją pracowników z uwagi na cechy enumeratywnie wymienione w przywołanych przepisach kodeksu pracy. Niemniej, w ocenie Sądu, powodowie zasadnie dochodzili roszczeń odszkodowawczych w oparciu o naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania z dalej opisanych względów.

Jak stanowi art. 18^{3d} § 1 k.p., osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Co szczególnie istotne, w myśl aktualnego stanowiska Sądu Najwyższego „pod pojęciem „zasady równego traktowania w zatrudnieniu” z art. 18^{3d} k.p. należy rozumieć zarówno dyskryminację ze względu na niedozwolone kryterium różnicujące (art. 18^{3a} k.p.), jak i inne przypadki nierównego traktowania w zatrudnieniu” (postanowienie SN z 21.06.2022 r., II PSK 310/21, LEX nr 3453096).

Podstawy prawnej wyrównania wynagrodzenia należy upatrywać się także w podstawie kontraktowej, a więc w art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Wskazać bowiem należy, że obowiązek równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki jest obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy, a naruszenie tego obowiązku może powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., sygn. akt III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85).

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.

Przepis art. 18^{3c} § 1 k.p. stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie to 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 (art. 18^{3c} § 2 k.p.). Pracami o jednakowej wartości są zaś 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 (art. 18^{3c} § 3 k.p.).

Przepis art. 112 k.p. wyrażający zasadę równego traktowania wszystkich pracowników wyraża nakaz równej płacy pracowników wypełniających jednakowo takie same obowiązki. W

niniejszej sprawie pozwana nie sprostala wykazaniu, aby dysproporcje między wynagrodzeniami zasadniczymi powodów a wynagrodzeniami odpowiednich pracowników (o czym dalej) były uzasadnione zakresem ich obowiązków, odpowiedzialności, kwalifikacjami, faktycznie wykonywaną pracą, jej jakością czy wartością. Warto przy tym podkreślić, że „ciężar udowodnienia naruszenia zakazu dyskryminacji, o którym mowa w art. 18^{3b} § 1 k.p., jest podzielony pomiędzy pracownika a pracodawcę. Dopiero w razie przytoczenia przez pracownika takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest on lub był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników, ale również tego, że zróżnicowanie jest lub było spowodowane niedozwoloną przyczyną, powoduje przejście na pracodawcę ciężaru wykazania (udowodnienia), że nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika” (postanowienie SN z dnia 30.06.2020 r., sygn. akt I NSNp 3/19, LEX nr 3025246).

Pozwana twierdziła, że różnice w wynagrodzeniu powodów wynikają z zaszczości organizacyjnych pozwanej, przy czym strona pozwana podnosiła jednocześnie, że jako pracodawca podjęła szereg działań zmierzających do ujednoczenia wynagrodzeń swoich pracowników w ramach określonych kategorii zaszeregowania. To jednak nie zapobiegło w wystarczającym stopniu nierównemu traktowaniu pracowników i nie uwolniło jej od odpowiedzialności w tej sprawie. Nadto pozwana wskazywała, że różnice w wynagrodzeniu powodów wynikały z ich stażu pracy i posiadanych kwalifikacji oraz że wynagrodzenia te zostały indywidualnie ustalone z powodami w umowach o pracę i mieściły się w kategorii zaszeregowania, do której przynależeli powodowie. Sąd porównując sytuację poszczególnych pracowników dokonał odpowiedniego dopasowania pracowników o tożsamej sytuacji, wykluczającej dyferencjację zarobkową.

Odnosząc się do argumentów pozwanej dotyczących stażu pracy, to wskazać stanowczo należy, że cecha odróżniająca pracowników ze względu na staż pracy nie może być przesłanką różnicowania wynagrodzenia zasadniczego, skoro warunkuje on przyznanie i wysokość dodatkowego składnika wynagrodzenia w postaci dodatku stażowego. Zgodnie bowiem z art. 7 obowiązującego u strony pozwanej Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, składnikami wynagrodzenia są między innymi wynagrodzenie zasadnicze oraz właśnie dodatek za staż pracy. Na podstawie art. 25 ww. układu, pracownikom przysługuje dodatek za staż pracy w Poczcie Polskiej w wysokości 3% wynagrodzenia zasadniczego po 3 latach pracy, który wzrastał o 1% po każdym następnym roku pracy do 20% po 20 i więcej latach pracy. Również przewidziane w art. 183b § 1 k.p. kryterium stażu pracy (daty nawiązania stosunku pracy) nie może stanowić skutecznego uzasadnienia dla różnicowania wynagrodzenia pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Nadto pozwana nie wykazała, aby różne staże pracy – nagradzane dodatkiem stażowym uzależnionym od daty nawiązania stosunku pracy – rzeczywiście stanowiły kryterium ustalania wysokości wynagrodzeń zasadniczych należnych powodom i innym pracownikom.

Wyraźnie wskazać trzeba również, że nie do zaakceptowania jest argumentowanie przez pozwaną, że zarobki pracowników były ustalane na wyższym poziomie, gdy brakowało kierowców (k. 491). To właśnie takie zachowanie pracodawcy prowadzi wielokrotnie do nieuprawnionego pokrzywdzenia dotychczasowych pracowników. Pracodawca w takiej sytuacji, będąc świadomym, że niskie progi wynagrodzeń nie zachęcają do podjęcia pracy, dokonuje zaproponowania wyższych stawek nowym pracownikom niż tym o długim stażu, wiernie wykonującym pracę za stawki ustalone na niekonkurencyjnym i niezachęcającym do podjęcia pracy poziomie. Nadto, poza nakreśleniem powyższych czynników sprawiedliwościowych, zaznaczyć należy, że do reagowania na popyt na rynku pracy służy instrument, o którym mowa

w § 7 pkt. 8 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, a nie stosowanie nieuprawnionych różnic w wynagrodzeniach zasadniczych.

Podsumowując, kwestię nierównego traktowania S. S., N. S., K. Ć. i A. S. przez ich pracodawcę (Poczta Polska S.A. w W.) w wynagradzaniu ich za pracę stwierdzić należy, że przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało wprost, że zarobki ich różniły się od poszczególnych innych kierowców prowadzących pojazdy powyżej 3,5 tony. Pracodawca starał się wykazać, że w sytuacji każdego z powodów nie doszło do nieuprawnionego nierównego traktowania z uwagi na istnienie obiektywnych i proporcjonalnych przyczyn uzasadniających różnice w wynagrodzeniach zasadniczych. W ocenie Sądu zadaniu temu jednak nie sprostał. W przypadku trzech powodów Sąd dopatrzył się bowiem relewantności ich sytuacji oraz odpowiednio dwóch innych (wyżej wynagradzanych) pracowników pozwanej oraz dokonał odpowiedniego wyrównania ich zarobków w ramach wyliczenia wysokości należnego odszkodowania. W przypadku jednego z powodów, Sąd dopatrzył się zaś wyraźnych różnic w jego sytuacji oraz sytuacji szeregu pracowników Poczta Polska S.A. w W. w określonym przedziale czasowym, którego nie dało się wyjaśnić żadnymi obiektywnymi okolicznościami, a ich wykazanie spoczywało w całości na stronie pozwanej („nieprzeprowadzenie przez pracodawcę dowodu niedyskryminacji osoby ubiegającej się o nawiązanie stosunku pracy lub jego kontynuowanie uprawnia tę osobę do odszkodowania przewidzianego w art. 18^{3d} k.p. – postanowienie SN z dnia 24.03.2022 r., sygn. akt II PSK 362/21, LEX nr 3418009). W sytuacji istnienia różnic w wysokości wynagrodzeń powodów i wskazanych przez nich do porównania kierowców pojazdów powyżej 3,5 tony, a także innych pracowników (których listę przedłożyła sama pozwana), to pracodawca powinien wykazać, że istniały obiektywne kryteria pozwalające na taką dyferencjację oraz udowodnić jakie kryteria decydowały o ustaleniu wysokości wynagrodzenia poszczególnych pracowników. Co istotne, nawet jeśli istniały pewne drobne różnice pomiędzy pracą wykonywaną przez powodów i innych pracowników (lub ich kwalifikacjami), to pozwana nie wykazała, aby wysokość wynagrodzenia powodów ukształtowana była rzeczywiście w oparciu o te różnice. Podkreślić też należy, że jeśli owe czynniki rzeczywiście stanowiły przesłankę różnicującą u pracodawcy, to powinny być one jednolicie stosowane. W tym kierunku jednak strona pozwana swojej argumentacji nie prowadziła, a nawet sama przyznała, że wysokość zarobków może być też konsekwencją zatrudnienia się w okresie niższych progów wynagrodzeń. Ta ostatnia kwestia przemawia za przyjęciem, że rzeczywistą przyczyną zróżnicowania wysokości wynagrodzeń powodów były zaszłości związane z historycznym rozwojem Spółki i jej przekształceniami.

Reasumując, Sąd uznał – przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy – że, jak zresztą wskazywał słusznie sam K. K. w swoich zeznaniach (k. 489), S. S. i A. S. pozostawali w takiej samej sytuacji zawodowej jak K. K.. Mimo to, uzyskiwali oni od niego niższe wynagrodzenie w odpowiednich przedziałach czasowych, które szczegółowo ujęto w ustaleniach stanu faktycznego. Praca K. Ć. odpowiadała zaś pracy Z. Z. (który w spornym okresie wykonywał jedynie kursy wewnątrzwęzłowe) i uzyskiwał za nią niższe wynagrodzenie zasadnicze. W takiej sytuacji zastosowanie znalazła zasada odpowiedzialności dłużnika z tytułu nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Sąd ustalił, że pomiędzy wynagrodzeniem powyższych powodów, a wynagrodzeniem odpowiednich pracowników znajdujących się w relewantnej sytuacji faktycznej istniała różnica w wysokości otrzymywanych wynagrodzeń, przy czym różnica ta nie znajdowała usprawiedliwienia w dozwolonych prawem kryteriach dyferencjacji wynagrodzeń. Pracodawca nie wykazał również, aby drobne różnice w kwalifikacjach pracowników uzasadniały różnicę w ich zarobkach w spornym okresie i wpływały wtedy na ich predyspozycje do wykonywania pracy w tym czasie. Szkodą było nieuzyskanie przez powodów wynagrodzenia na takim poziomie, który

urzeczywistniał zasadę prawa do równego wynagrodzenia z tytułu wykonywania jednakowej pracy.

Po dokonaniu stosownych wyliczeń polegających na pomnożeniu:

- w przypadku S. S. różnicy w jego zarobkach i K. K. w kwocie 365,65 złotych przez 46 miesięcy nierównego wynagradzania;

- w przypadku A. S. różnic w jego zarobkach i K. K. w kwotach 98,88 złotych, 270,88 złotych oraz znów 98,88 złotych przez odpowiednio 15, 4 i 27 miesięcy nierównego wynagradzania;

- w przypadku K. Ć. różnic w jego zarobkach i Z. Z. w kwotach 445,50 złotych, 425,50 złotych i 407,50 złotych przez odpowiednio 7, 8 i 31 miesięcy nierównego wynagradzania;

Sąd dokonał zasądzenia na ich rzecz tak wyliczonych kwot.

Wyrazem powyższego jest treść punktów I., IX. i XIV. wyroku.

Wyjaśnić w tym miejscu należy, że mimo, iż z wyliczeń Sądu wynikło, że A. S. został pokrzywdzony w kwocie łącznie 5 236,48 złotych, to wobec zmiany (ograniczenia) powództwa, Sąd mógł zasądzić na jego rzecz kwotę tylko 4 548,48 złotych. W tym kontekście wskazać też trzeba, że Sąd na podstawie art. 355 k.p.c. umorzył w punkcie 13. wyroku postępowanie z powództwa A. S. co do kwoty 4 651,52 złotych w zakresie której skutecznie cofnięto powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia. Jak stanowi bowiem art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku.

W zakresie powództwa N. S. wskazać należy, że żaden ze szczegółowo podanych do porównania pracowników Poczta Polska S. A. w W. nie znajdował się w sytuacji podobnej do tego powoda. N. S. wykonując kursy konwojujące otrzymywał za to stosowane dodatki, lecz nie sposób jest i tak porównać jego pracy do pracy innych pracowników, których kwalifikacje i zadania zostały w procesie szczegółowo ustalone. Powyższe powoduje, że Sąd nie mógł dokonać wyrównania jego zarobków do jakiegokolwiek innego konkretnego pracownika pracującego u tego samego pracodawcy na stanowisku kierowcy pojazdów powyżej 3,5 tony. To jednak nie spowodowało, że Sąd nie dopatrzył się i w jego przypadku naruszenia przez pracodawcę zasad nierównego traktowania. N. S. nie sprostął ciężącemu na nim obowiązкови dowodzenia w zakresie zasadności roszczenia co do jego wysokości. Biorąc pod uwagę jednak fakt, że pracodawca nie sprostął z kolei dostatecznemu wyjaśnieniu różnic w zarobkach N. S. oraz innych pracowników należało uznać, że zastosowane wobec N. S. stawki wynagrodzeń stanowiły naruszenie zasady równego traktowania. Powyższe widoczne jest głównie w okresie od 1 marca 2017 r. do 31 maja 2017 r., ponieważ w tym okresie N. S. otrzymywał wynagrodzenie niższe od szeregu innych pracowników kierowców pojazdów powyżej 3,5 tony pracujących w pozwanej Spółce (w tym K. Ć., gdzie tej dyferencjacji w okresie 3 miesięcy pracodawca w ogóle nie wyjaśniał). Wobec oczywistości faktu nierównego wynagradzania kierowców, to zadaniem pracodawcy było przekonanie Sądu, że w sprawie nie doszło do naruszenia prawa pracownika do równego traktowania. Bez znaczenia jest przy tym, czy dane twierdzenia padły wprost ze strony powodowej, gdyż Sąd ocenia sprawę na podstawie całokształtu materiału dowodowego i dokonuje subsumpcji w oparciu o ustalony stan faktyczny, a nie jedynie potwierdzone lub też niepotwierdzone twierdzenia stron zawarte w pismach procesowych. Co do roszczenia N. S. za okres od października 2018 r. to przyznać należy rację stronie pozwanej, że w tym zakresie naruszenie zasad równego traktowania nie zostało nawet uprawdopodobnione (ze względu na zmianę stanowiska pracy), a roszczenie w tym zakresie jawi się jako niemalże oczywiście niezasadne. Podsumowując, wobec niewykazania

roszczenia co do wysokości, ze względu na brak możliwości ustalenia przez Sąd pracownika wykonującego u Poczty Polskiej S.A. z siedzibą w W. pracę odpowiadającą jakości i ilości pracy N. S., przy jednoczesnym niesprostaniu przez pracodawcę ciężarowi dowiedzenia, że w okresie od 1 marca 2017 r. (ze szczególnym uwzględnieniem czasu do 31 maja 2017 r.) powód ten nie był nierówno traktowany w zakresie wynagrodzenia, uznać należało, że doszło do nierównego traktowania N. S. w porównaniu do innych kierowców prowadzących pojazdy powyżej 3,5 tony. Jak podnosi się zaś słusznie w doktrynie „nierówne traktowanie jest konieczną i zarazem wystarczającą przesłanką nabycia przez pracownika prawa do odszkodowania” (tak np. E. (...) [w:] K. (...), E. (...), Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, LEX/el. 2023, art. 18^(3a), art. 18^(3b), art. 18^(3c), art. 18^(3d), art. 18^(3e)). Sąd Najwyższy potwierdził powyższe wydając wyrok z dnia 6.10.2021 r. w sprawie o sygn. akt I PSKP 21/21 (OSNP 2022, nr 6, poz. 56), gdzie skonstatował, iż „pracownik nabywa prawo do odszkodowania na podstawie art. 18^(3d) k.p. wtedy, gdy zostanie spełniona jedyna, wymieniona w tym przepisie, przesłanka odpowiedzialności odszkodowawczej, a mianowicie zostanie wykazane, że pracodawca naruszył wobec pracownika zasadę równego traktowania w zatrudnieniu”. Przypomnieć trzeba, że zgodnie z treścią art. 13^(3d) k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Co istotne, uznanie odpowiedzialności na gruncie tego przepisu nie wymaga ustalenia przez Sąd świadomości pracodawcy dokonania naruszenia przepisów prawnych lub też wykazania winy w znaczeniu subiektywnym (tak J. (...), W. (...), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2013, s. 149). Uznać przy tym należy, że art. 13^(3d) k.p. w zakresie w jakim mówi o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, odnosi się do minimalnego wynagrodzenia z chwili dopuszczenia się przez pracodawcę nierównego traktowania, gdyż to od tej chwili powstaje roszczenie do pracodawcy. Sąd wziął więc pod uwagę rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2024 r. (Dz. U. z 2023 r., poz. 1893), z którego § 1 wynika, że od dnia 1 stycznia 2024 r. ustala się minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 4 242 zł. Zasadzając odszkodowanie w takiej (minimalnej) kwocie Sąd nie przekroczył żądania pozwu i zastosował stawkę aktualną na moment zamknięcia rozprawy.

Biorąc powyższe pod uwagę, orzeczono jak w punkcie V. wyroku.

Sąd nie badał w niniejszym postępowaniu wpływu nieobecności w pracy powodów spowodowanych niezdolnością do pracy na wysokość należnych im odszkodowań, albowiem pozwana nie podnosiła zarzutów w tym zakresie a z przedłożonych przez strony dokumentów nie wynikało, aby któryś z powodów korzystał ze zwolnień lekarskich, w szczególności długotrwałych, które miałyby pomniejszać wartość odszkodowań. Jedynie w przypadku K. Ć., którego świadectwo pracy znajduje się na k. 3 jego akt osobowych części C wynika, że nie korzystał on ze zwolnień w spornym okresie.

Odsetki ustawowe w punktach I., V., IX. i XIV. wyroku zasądzono na rzecz powodów na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. od dnia 22 czerwca 2021 r., to jest od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu stronie pozwanej do wysokości kwot wskazanych w pozwie. W zakresie wynikającym z rozszerzonego powództwa Sąd przyjął za datę początkową naliczania odsetek datę 5 maja 2023 r., czyli dzień po dniu doręczenia pełnomocnikowi pozwanej pisma zawierającego rozszerzenie powództwa. Wskazać należy wyraźnie, że Sąd jedynie domyśla się, że wskazywana w pozwie data związana jest z wytoczonym wcześniej postępowaniem o zawezwanie do próby ugodowej. Sąd stanął jednak na stanowisku, że wezwanie do zawarcia ugody nie jest równoznaczne z wezwaniem do zapłaty, choć ma ten walor, że przerywa bieg przedawnienia

roszczenia, gdy zmierza bezpośrednio do jego dochodzenia. Tym samym powodowie wykazali, że dążyli uprzednio do zawarcia ugody z pozwaną, nie dokonywali jednak wezwania pozwanej do zapłaty dochodzonych w niniejszym postępowaniu roszczeń.

Wobec powyższego, uznać należało, że powodowie nie sprostali ciężącemu na nich ciężarowi dowodu w zakresie daty wymagalności wcześniejszej niż data doręczenia pozwu i pisma zawierającego rozszerzenie powództwa. W myśl bowiem art. 455 k.c., jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Jak stanowi zaś art. 481 § 1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Wezwanie do zapłaty związane jest z datą doręczenia odpisu pozwu, chyba że strona wykaże istnienie wcześniejszego wezwania przedsądowego (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2.04.2015 r., I CSK 169/14, LEX nr 1745784), czego strona powodowa w tym postępowaniu nie wykazała, a nadto strona pozwana wprost zakwestionowała zasadność roszczenia odsetkowego. Wobec powyższego należało zasądzić odsetki ustawowe zgodnie z terminami wspomnianymi przez Sąd na początku tego akapitu, zaś w pozostałym zakresie roszczenie to oddalić.

Przechodząc więc w tym miejscu do kwestii częściowego oddalenia powództw wyjaśnić należy, co następuje:

- w punkcie II. wyroku Sąd oddalając w pozostałym zakresie powództwo S. S. oddalił je w zakresie części roszczenia odsetkowego (z uwagi na kwestie poruszone powyżej dotyczące terminu rozpoczęcia naliczania odsetek);

- w punkcie VI. wyroku Sąd oddalając w pozostałym zakresie powództwo N. S. oddalił je po pierwsze w zakresie części roszczenia odsetkowego (z uwagi na kwestie poruszone powyżej dotyczące terminu rozpoczęcia naliczania odsetek), a po drugie w zakresie przekraczającym kwotę 4 242 zł co do rozszerzonego roszczenia głównego (z powodów już podanych);

- w punkcie X. wyroku Sąd oddalając w pozostałym zakresie powództwo K. Ć. oddalił je po pierwsze w zakresie części roszczenia odsetkowego (z uwagi na kwestie poruszone powyżej dotyczące terminu rozpoczęcia naliczania odsetek), a po drugie w zakresie przekraczającym kwotę 19 155 złotych co do rozszerzonego roszczenia głównego (z uwagi na uzasadnione już przyjęcie, że wyrównanie jego zarobków powinno nastąpić do zarobków Z. Z., czyli pracownika którego warunki pracy, z uwzględnieniem wszystkich istotnych okoliczności obiektywnych, odpowiadały pracy K. Ć.);

- w punkcie XV. wyroku Sąd oddalając w pozostałym zakresie powództwo A. S. oddalił je w zakresie części roszczenia odsetkowego (z uwagi na kwestie poruszone powyżej dotyczące terminu rozpoczęcia naliczania odsetek).

Nadając w punktach III., VII., XI. i XVII. wyroku, rygor natychmiastowej wykonalności punktom odpowiednio I., V., IX. i XIV. wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 477⁽²⁾ § 1 k.p.c., zgodnie z którym, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Zgodnie z aprobowanym przez Sąd poglądem doktryny rygor natychmiastowej wykonalności obejmuje wynagrodzenie pobierane przez pracownika w pozwanym zakładzie pracy w chwili powstania roszczenia (por. A. (...) [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany, red. O. M.

(...), LEX/el. 2023, art. 477⁽²⁾). Wspomniani autorzy twierdzą jednak niezasadnie, że dla wyliczenia kwoty wynagrodzenia na potrzeby nadania rygoru przyjąć należy kwotę netto. Brak jest powodów dla tak zawężającego jego rozumienia, toteż Sąd przyjął, że wynagrodzenie, o którym mowa w art. 477⁽²⁾ § 1 k.p.c. stanowi pełne (obejmujące zarówno wynagrodzenia zasadnicze, jak i dodatki) jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika brutto. Ponieważ nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności określone w przepisie (...) § 1 k.p.c. ma zmierzać do zaspokojenia bieżących potrzeb pracownika Sąd ustalił kwoty uzyskiwanych przez powodów wynagrodzeń brutto w kwotach najbardziej aktualnych a wynikających z list płac za grudzień 2020 r. w stosunku do powodów S. S. i K. Ć. (a więc w ostatnim miesiącu nierównego traktowania objętego niniejszym pozwem) i nadał rygoru natychmiastowej wykonalności do takich wysokości (punkty III. i XI.). Punkтови V. wyroku Sąd nadał rygor w całości (punkt VII.), gdyż kwota w nim zasądzona na rzecz N. S. nie przekroczyła wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także wartości pełnego wynagrodzenia brutto uzyskiwanego przez powoda już choćby w marcu 2017 r. Podobnie w stosunku do A. S. (punkt XVII.) wysokość zasądzonej kwoty była niższa chociażby od wynagrodzenia za grudzień 2019 r. (ostatnie potwierdzone listą płac).

O kosztach postępowania Sąd orzekł:

- w punkcie IV. wyroku przyznając na podstawie art. 100 zd. 2 k.p.c. na rzecz S. S. kwotę 2700 złotych, na którą złożyły się jedynie koszty zastępstwa procesowego wyliczone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265 z późn. zm.; dalej: „rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych”). Sąd uznał przy tym, że S. S. uległ tylko co do nieznaczej części swego żądania (w zakresie roszczenia odsetkowego), co uzasadnia w realiach niniejszej sprawy, zdaniem Sądu, włożenie na stronę pozwaną obowiązku zwrotu wszystkich kosztów;

- w punkcie VIII. wyroku na podstawie art. 100 zd. 1 k.p.c. dokonując wzajemnego zniesienia kosztów pomiędzy N. S. a pozwaną z uwagi na charakter i całokształt okoliczności sprawy oraz fakt, że N. S. co do samej zasady miał rację w wytoczeniu powództwa i doszło do częściowego uwzględnienia jego żądania;

- w punkcie XII. wyroku przyznając na podstawie art. 100 zd. 2 k.p.c. na rzecz K. Ć. kwotę 1215 złotych, na którą złożyły się jedynie koszty zastępstwa procesowego wyliczone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych, przy uwzględnieniu wygranej K. Ć. w 90%. Sąd uznał przy tym, że K. Ć. uległ tylko co do nieznaczej części swego żądania (w zakresie roszczenia odsetkowego i nieznaczej części roszczenia głównego), co uzasadnia w realiach niniejszej sprawy, zdaniem Sądu, włożenie na stronę pozwaną obowiązku zwrotu wszystkich kosztów, lecz jedynie co do stopnia wygranej w sprawie bez potrącenia kosztów, które byłyby należne stronie pozwanej w ramach wygrania postępowania w tym zakresie w 10%;

- w punkcie XVI. wyroku przyznając na podstawie art. 100 zd. 2 k.p.c. na rzecz A. S. kwotę 675 złotych, na którą złożyły się jedynie koszty zastępstwa procesowego wyliczone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Sąd uznał przy tym, że A. S. uległ tylko co do nieznaczej części swego żądania (w zakresie roszczenia odsetkowego), co uzasadnia w realiach niniejszej sprawy, zdaniem Sądu, włożenie na stronę pozwaną obowiązku zwrotu wszystkich kosztów. Sąd nie dokonał potrącenia kosztów, które należne byłyby pozwanej w zakresie cofniętego powództwa z uwagi na brak złożenia stosownego wniosku w tym przedmiocie (art. 203 § 3 k.p.c.) ze strony pozwanej.

W zakresie kosztów postępowania o zawezwanie do próby ugodowej Sąd nie uwzględnił tego żądania w całości, lecz nie uczynił w tym przedmiocie osobnego punktu w wyroku, uznając, że powodowie mają surogat zaskarżenia w postaci punktów o przyznaniu na ich rzecz kosztów postępowania w stosownych wysokościach. Co prawda pozwana wyraźnie nie zaprzeczyła zaistnieniu postępowania z zawezwania do próby ugodowej, lecz z uwagi na wspomniany już

brak dokumentacji, Sąd nie mógł ustalić podstaw (ujętych w hipotezie art. 186 § 2 k.p.c.) do uwzględnienia kosztów wywołanych próbą ugodową w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie.

Wszyscy powodowie byli zwolnieni od wnoszenia opłaty sądowej na podstawie art. 35 ust. 1 ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1144 z późn. zm.; dalej: u.k.s.c.).

Wyliczając kwotę należnego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego Sąd wziął pod uwagę treść § 19 nadmienionego rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zgodnie z którym w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji.

Przyznając koszty postępowania oddzielnie na rzecz każdego z powodów Sąd miał na względzie jedynie formalne współuczestnictwo powodów (art. 72 § 1 pkt 2 k.p.c.).

W punkcie XVIII. wyroku Sąd. Nakazał pobrać na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu część nieuiszczonych kosztów sądowych obciążających pozwaną od pozwanej właśnie na rzecz S. – Sądu Rejonowego S. w S.. Na koszty te złożyła się opłata w kwocie:

- 1000 złotych w zakresie powództwa S. S. wygrywającego postępowanie niemalże w całości (1 000 zł opłaty);
- 217 złotych w zakresie powództwa N. S. wygrywającego postępowanie jedynie w 19% (z 1 139 zł opłaty);
- 959 złotych w zakresie powództwa K. Ć. wygrywającego postępowanie w 90% (z 1 065 zł opłaty);
- 400 złotych w zakresie powództwa A. S. wygrywającego postępowanie niemalże w całości (z 400 zł opłaty).

W pozostałym zakresie (a więc w zakresie procentowej przegranej K. Ć. oraz N. S.) koszty sądowe (na które złożyła się wyłącznie opłata) ponosi Skarb Państwa. Powodowie byli bowiem na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 u.k.s.c. zwolnieni od kosztów sądowych, a treść art. 97 zd. 2 u.k.s.c. uznać należy przy tym jako *lex specialis* względem art. 113 ust. 2 u.k.s.c. Dopuszczalnym jest więc zastosowanie w wypadkach szczególnie uzasadnionych art. 113 u.k.s.c. wobec pracownika w zakresie wydatków (i ściągnięcie ich z roszczenia zasądzonego), ale wykluczone jest to w zakresie opłaty, która w myśl art. 2 ust. 1 u.k.s.c. stanowi od wydatków koszt rodzajowo odmienny.

Mając na względzie całokształt przywołanych motywów, Sąd orzekł jak w sentencji uzasadnianego wyroku.

Zarządzenia:

1. (...)
2. (...)
3. (...)
- (...)