

UZASADNIENIE

Powodowie A. W., W. J. i J. Z. domagali się zasądzenia od Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej z (...) w W. kwot:

- na rzecz A. W. 8.400 zł za okres od 1 marca 2017 r. do 30 listopada 2018 r. (21 miesięcy x 400 zł = 8.400 zł) tytułem wyrównania wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami 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,

- W. J. kwoty 11.700 zł za okres od 1 marca 2017 r. do 31 maja 2020 r. (39 miesięcy x 300 zł = 11.700 zł) tytułem wyrównania wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami 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 J. Z. kwoty 6.400 zł za okres od 1 marca 2017 r. do 30 czerwca 2018 r. (16 miesięcy x 400 zł = 6.400 zł) tytułem wyrównania wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami 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 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 pracownikom na takich samych stanowiskach jak powodowie i wykonującym takie same czynności, wypłacając wynagrodzenie zasadnicze innym pracownikom o około 200-600 zł wyższe od tego wypłacanego powodom. Powodowie wyliczyli różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym w odniesieniu do:

- A. W. na kwotę 400 zł miesięcznie (21 miesięcy x 400 zł = 8.400 zł),

- J. Z. na kwotę 400 zł miesięcznie (16 miesięcy x 400 zł = 6.400 zł),

- W. J. na kwotę 300 zł miesięcznie (39 miesięcy x 300 zł = 11.700 zł).

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, tj. 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, że w odniesieniu do powoda A. W. jego wynagrodzenie odbiegało w swej wysokości o około 202 zł od innych pracowników (tj. Z. Z., K. K., R. F., G. P.), a zatem żądana kwota 400 zł za miesiąc jest nieuzasadniona; nadto w porównaniu do wskazanych pracowników powód nie posiadał aż tak znacznego doświadczenia w najbardziej skomplikowanych kursach, nie posiadał dużego stażu pracy jak pozostali, a w chwili zatrudnienia nie było nawet możliwości zatrudnienia go na pełen etat.

W odniesieniu do powoda W. J. pozwana wskazała, że jego wynagrodzenie odbiegało w swej wysokości o około 300 zł od innych pracowników (tj. Z. Z., K. K., R. F., G. P.) i takiej różnicy dochodzi powód, tyle, że od 1 marca 2017 r., podczas gdy był zatrudniony od 7 lipca 2017 r., tym samym dochodzenie równicy za okres od marca do czerwca 2017 r., tj. za 4 miesiące, jest całkowicie nieuzasadnione. W porównaniu do wskazanych pracowników powód nie posiadał aż takiego doświadczenia, posiadał minimalny staż pracy u pozwanej i nie mógł z powodu braku uprawnień wykonywać kursów pojazdami 24 t.

W odniesieniu do powoda J. Z. pozwana wskazała, że w porównaniu do wskazanych pracowników (tj. Z. Z., K. K., R. F., G. P.) powód nie posiadał aż tak znacznego doświadczenia i stażu pracy; pomimo że powód był zatrudniony u pozwanej od 1999 r., to kursy traktowe i międzywęzłowe wykonywał dopiero w późniejszym okresie zatrudnienia.

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.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. W. zawarł w pozwaną Poczta Polska S. A. z siedzibą w W. w dniu 24 lipca 2003 r. umowę na okres próby do dnia 31 października 2003 r.; powód został zatrudniony na 0,6 etatu na stanowisku kierowcy samochodu powyżej 3,5 tony. Następnie od dnia 1 listopada 2003 r. do dnia 31 maja 2004 r. zawarł z pozwaną umowę na czas określony. W dniu 1 czerwca 2004 r. zawarł z pozwaną kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2004 r., a następnie od 1 stycznia 2005 r. do 31 lipca 2005 r.

W dniu 11 lipca 2005 r. A. W. zawarł z pozwaną umowę na czas nieokreślony w wymiarze 0,6 etatu. Jako miejsce świadczenia pracy wskazano teren świadczonych usług przewozowych na obszarze działania (...) w S., tj. województwo (...) i (...) na stanowisku kierowca pow. 3,5 tony. W punkcie 5 umowy wskazano, że wynagrodzenie zasadnicze ustalono wg 8 kategorii zaszeregowania w wysokości 8 zł/ godz.

Od dnia 1 lipca 2006 r. A. wróbel pracował w pełnym wymiarze czasu pracy.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę z dnia 24 lipca 2003 r. - k. 3, umowa o pracę z dnia 1 listopada 2003 r.- k. 20, umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2004 r. - k. 27, umowa o pracę z dnia 1 stycznia 2005 r.- k. 37, umowa o pracę z dnia 11 lipca 2005 r. - k. 46, porozumienie z dnia 22.06.2006 r. - k. 56 akt osobowych powoda, część B.

Aneksem do umowy strony ustaliły, że poczynając od dnia 1 lipca 2016 r. powoda obowiązują nowe zatrudnienia, tj.: rodzaj pracy: kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3, wynagrodzenie zasadnicze wg IV kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 3.028,94 zł brutto miesięcznie.

Niesporne, a nadto dowód: aneks do umowy o pracę A. W. – k. 133 akt osobowych powoda, część B.

Aneksem z czerwca 2017 r. do umowy o pracę zawartej przez powoda A. W. z pozwaną strony ustaliły, że poczynając od dnia 1 czerwca 2017 r. powoda obowiązują nowe zatrudnienia, tj.: rodzaj pracy - kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze - wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 3.178,94 zł brutto miesięcznie

Niesporne, a nadto dowód: aneks do umowy o pracę A. W. – k. 200 akt osobowych powoda, część B.

Aneksem z dnia 18 grudnia 2017 r. do umowy o pracę zawartej przez powoda A. W. z pozwaną strony ustaliły: rodzaj pracy - kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze - wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 3.278,94 zł brutto miesięcznie.

Niesporne, a nadto dowód: aneks do umowy o pracę A. W. – k. 203 akt osobowych powoda, część B.

Aneksem z dnia 20.08.2018 r. do umowy o pracę zawartej przez powoda A. W. z pozwaną pozwaną strony ustaliły, że poczynając od dnia 1 czerwca 2018 r. powoda obowiązują nowe zatrudnienia, tj.: rodzaj pracy - kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze - wg 4 kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 3.450,94 zł brutto miesięcznie.

Niesporne, a nadto dowód: aneks do umowy o pracę A. W. – k. 205 akt osobowych powoda, część B.

Powód W. J. zawarł w pozwaną Poczta Polska S. A. z siedzibą w W. umowę na okres próby do dnia 7 lipca 2017 r. do 5 października 2017 r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku kierowca prowadzący pojazdy powyżej 3,5 tony. Następnie strony zawarły kolejną umowę o pracę od dnia 6 października 2017 r. do 5 października 2018 r. na tych samych warunkach oraz kolejną od dnia 6 października 2018 r. do 30 września 2019 r. i następną od dnia 1 października 2019 r. do 30 czerwca 2020 r.

W ustępie 1 punkcie 4a umowy o pracę z dnia 07.07.2017 r. zawartej przez powoda W. J. z pozwaną w zakresie wynagrodzenia zasadniczego strony ustaliły wynagrodzenie zasadnicze wg IV kategorii zaszeregowania w stawce w wysokości 2.740 zł brutto miesięcznie.

W umowie z dnia 28 września 2017 r. strony ustaliły wynagrodzenie zasadnicze wg IV kategorii zaszeregowania w stawce w wysokości 2.740 zł brutto miesięcznie.

W aneksie do umowy o pracę z dnia 18 grudnia 2017 r. strony ustaliły, że poczynając od dnia 1 października 2017 r. powoda obowiązują nowe zatrudnienia, tj.: rodzaj pracy – kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze - wg IV kategorii zaszeregowania w stawce w wysokości 2.860 zł brutto miesięcznie.

W aneksie do umowy o pracę z dnia 20 sierpnia 2018 r. strony ustaliły, że poczynając od dnia 1 czerwca 2018 r. powoda obowiązują nowe zatrudnienia, tj.: rodzaj pracy – kierowca stele prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze - wg IV kategorii zaszeregowania w stawce w wysokości 3.200 zł brutto miesięcznie.

W umowie o pracę z dnia 26 września 2018r. zawartej przez powoda W. J. z pozwaną strony ustaliły rodzaj pracy - kierowca stele prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze - wg IV kategorii zaszeregowania w stawce w wysokości 3.200 zł brutto miesięcznie.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę z dnia 7 lipca 2017 r. - k. 12, umowa o pracę z dnia 28 września 2017 r. - k. 33, aneks do umowy o pracę z dnia 18 grudnia 2017 r. - k. 39, aneks do umowy z dnia 20 sierpnia 2018 r. - k. 43, umowa o pracę z dnia 28 września 2018 r. - k. 45 akt osobowych powoda, część B.

Powód J. Z. zawarł z pozwaną umowę o pracę w dniu 14 października 1999 r. do dnia 10 maja 2000 r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku kierowca prowadzący pojazdy do 3,5 tony w Wydziale Logistyki – Wydziale (...), a następnie od 11 maja 2000 r. na czas nieokreślony.

Z dniem 1 stycznia 2003 r. powód został przeniesiony na stanowisko kierowcy pojazdów powyżej 3,5 tony, a od dnia 11 października 2011 r. skierowany do pracy do komórki organizacyjnej Centrum Logistyki Oddział (...) w S., a potem do Pionu Operacji Logistycznych

Aneksem do umowy o pracę ustalono, że od 1 lipca 2016 r. powoda obowiązują następujące warunki zatrudnienia: rodzaj pracy - kierowca stele prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze - wg IV kategorii zaszeregowania w stawce w wysokości 2.728,18 zł brutto miesięcznie.

Aneksem do umowy o pracę zawartym w czerwcu 2017 r. ustalono, że od 1 czerwca 2017 r. powoda obowiązują następujące warunki zatrudnienia: rodzaj pracy - kierowca stele prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze - wg IV kategorii zaszeregowania w stawce w wysokości 2.878,18 zł brutto miesięcznie.

Aneksem do umowy o pracę zawarty w dniu 18 grudnia 2017r. ustalono, że od 1 października 2017r. powoda obowiązują następujące warunki zatrudnienia: rodzaj pracy - kierowca stele prowadzący samochody powyżej 3,5 tony, wynagrodzenie zasadnicze - wg IV kategorii zaszeregowania w stawce w wysokości 2.998,18 zł brutto miesięcznie.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę z dnia 14.10.1999 r. - k. 3, umowa o pracę z dnia 11.05.2000 r. - k. 24, pismo z dnia 13.02.2003 r. - k. 34, porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z dnia 11.10.2011 r. - k. 108, aneks do umowy o pracę – k. 134, aneks do umowy o pracę – k. 140, aneks do umowy o pracę – k.142 akt osobowych powoda, część B.

Powód A. W. posiada prawo jazdy kategorii: C+E. Pracował w pozwanej spółce jako kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony. Wykonywał w pozwanej spółce kursy międzywęzłowe, międzynarodowe i kursy w ramach województwa (...) (traktowe). Praca w pozwanej spółce była jego pierwszą pracą jako kierowcy.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powoda A. W. w charakterze strony – k. 285-286.

Powód W. J. posiada prawo jazdy kategorii C, w pozwanej spółce obsługiwał pojazdy do 24 ton, a powyżej 24 ton - nie. Wykonywał w pozwanej spółce kursy międzywęzłowe i traktowe. Przed zatrudnieniem w pozwanej spółce pracował przez 10 lat jako kierowca pojazdów do 3,5 tony.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powoda W. J. w charakterze strony – k. 286.

Powód J. Z. posiada prawo jazdy kategorii: B oraz od 2000 r. C+E. Pracował w pozwanej spółce jako kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony. Wykonywał w pozwanej spółce kursy: międzywęzłowe, międzynarodowe i kursy w ramach województwa (...) (traktowe). Przed zatrudnieniem w pozwanej spółce pracował jako kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony od 1991 r. do 1999 r. w (...)

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powoda J. Z. w charakterze strony – k. 285.

K. K. jest zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony. Posiada prawo jazdy kategorii: A, B, C i E. Wykonuje w pozwanej spółce kursy traktowe, międzywęzłowe, a od 2017 r. albo 2018 r. także 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. 226 v. -227.

Z. Z. był zatrudniony w pozwanej od 1974 r. do 1977 r., a następnie w okresie od 1992 r. do 2021 r. Od stycznia 2021 r. Z. Z. jest emerytem. W pozwanej spółce był zatrudniony na stanowisku kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony. Posiada prawo jazdy kategorii: B, BE, C i CE, tj. na naczepy. Wykonywał kursy krajowe i między województwami, nie wykonywał kursów międzynarodowych.

Dowód: zeznania świadka Z. Z. k. 227.

R. F. pracuje w pozwanej spółce od 13 listopada 2008 r. na stanowisku kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony. Posiada prawo jazdy kategorii: C+E, B. Wykonywał kursy: traktowe, międzywęzłowe i międzynarodowe. Wcześniej pracował na poczcie od 1979 r. także jako kierowca, przy czym od 1985 r. jako kierowca samochodów ciężarowych.

Dowód: zeznania świadka R. F. k. 273.

W pozwanej spółce są dwie kategorie kierowców: do 3,5 tony i powyżej 3,5 tony.

Od 2005 r. zakresy obowiązków kierowców są takie same.

Kierowcy pojazdów powyżej 3,5 tony - w zależności od posiadanych uprawnień - mogą wykonywać kursy: traktowe (w ramach województwa), międzywęzłowe (pomiędzy województwami) i międzynarodowe.

Niesporne, a nadto dowód:

- zakres czynności na stanowisku pracy powoda A. W. z dnia 15.02.2014 r. – k. 124 akt osobowych powoda, część B.

- zakres czynności na stanowisku pracy powoda W. J. z dnia 10.07.2017 r. – k. 1228 akt osobowych powoda, część B.

- zakres czynności na stanowisku pracy powoda J. Z. z dnia 14.02.2014 r. – k. 122 akt osobowych powoda, część B.

- zakres obowiązków K. K. z dnia 18.02.2011 r., 3.07.2018 r., – k. 201-202, 208-209,

- zakres czynności na stanowisku pracy Z. Z. z dnia 19.07.2018 r., 17.02.2014 r. - k. 203-204, 205-207

- zakres czynności na stanowisku pracy G. P. z dnia 08.2018 r., 13.02.2014 r. - k. 210-211, 212-214,
- zakres czynności na stanowisku pracy R. F. z dnia 20.02.2018 r., 25.02.2014 r. - k. 215-16, 217-219,
- zeznania świadka B. S. k. 284-285.

Kierowcy pojazdów powyżej 3,5 tony mogą się zastępować.

dowód: przesłuchanie powoda W. J. w charakterze strony – k. 286, zeznania świadka K. K. k. 226 v. -227.

Kursy międzynarodowe, jeżeli nie ma większego załadunku, można wykonać także tzw. solówką, czyli pojazdem 16-tonowym.

dowód: przesłuchanie powoda W. J. w charakterze strony – k. 286.

Przed 2005 r. na Poczcie Polskiej było 120 pracodawców, w związku z czym były różne systemy wynagradzania, gdyż każdy z podmiotów prowadził odrębną politykę kadrową i płacową.

Po reorganizacji struktury z dniem 01.04.2005 r. powstał jeden pracodawca, który przejął wszystkich pracowników zatrudnionych przez poprzednie podmioty.

W dniu 18 marca 2015 r. został zawarty w pozwanej spółce (...) dla pracowników Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej, który wprowadził ujednoczone stawki wynagradzania pracowników w całym kraju, tj. w ramach danej kategorii zaszeregowania wprowadzono wynagrodzenie minimalne i wynagrodzenie maksymalne, tzw. 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, dodatek funkcyjny, dodatek za prace przy konwojowaniu powierzonych do przewozu ładunków wartościowych oraz premie określone w regulaminie premiowania. Stosownie do art. 6 ww. układu, pracownicy wynagradzani są według czasowo-premiowej lub akordowo-premiowej formy płacy. Zgodnie z art. 8 ust. 1 układu, powodowie - jako 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 IV kategorii. Zgodnie zaś z załącznikiem 1 do układu dla IV kategorii zaszeregowania wynagrodzenie minimum wynosi 1.650 zł, a maksimum 4.125 zł. 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.

Niesporne, a nadto dowód: Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej – k. 63-94.

W latach 2015 – 2017 r. zawierane były przez pozwaną porozumienia przewidujące wzrost wynagrodzeń pracowników, nadal istniały jednak rozbieżności w wynagrodzeniach pracowników.

Ostatecznie jednak dopiero 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.

Niesporne, a nadto dowód: zeznania świadka I. P. k. 227 v.

K. K. (kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony) otrzymywał 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,*
- od 30 listopada 2018 r. - 3.653,85 zł,*
- od 31 maja 2020 r. - 3.653,85 zł.*

Z. Z. (kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony) otrzymywał 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,*
- od 30 listopada 2018 r. - 3.607,50 zł,*
- od 31 maja 2020 r. - 3.607,50 zł.*

R. F. (kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony) otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w wysokości:

- od 1 marca 2017 r. - 3.167,99 zł,*
- od 1 czerwca 2017 r. - 3.317,99 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,*

- od 30 listopada 2018 r. - 3.589,99 zł,

- od 31 maja 2020 r. - 3.589,99 zł.

G. P. (kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony) otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w wysokości:

- od 1 marca (...). - 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,

- od 30 listopada 2018 r. - 3.653,85 zł,

- od 31 maja 2020 r. - 3.653,85 zł.

Powód A. W. w okresie:

- od 1 marca 2017 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 3.028,94 zł, tj. o 202,91 zł mniej niż najwyższe wynagrodzenie kierowcy powyżej 3,5 tony, tj. G. P., które wynosiło 3.231,85 zł,

- od 01.06.2017 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 3.178,94 zł, tj. o 202,91 zł mniej niż najwyższe wynagrodzenie kierowcy powyżej 3,5 tony, tj. G. P., które wynosiło 3.381,85 zł,

- od 01.10.2017 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 3.278,94 zł, tj. o 202,91 zł mniej niż najwyższe wynagrodzenie kierowcy powyżej 3,5 tony, tj. G. P., które wynosiło 3.481,85 zł,

- od 01.01.2018 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 3.278,94 zł, tj. o 202,91 zł mniej niż najwyższe wynagrodzenie kierowcy powyżej 3,5 tony, tj. G. P., które wynosiło 3.481,85 zł,

- od 01.06.2018 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 3.450,94 zł, tj. o 202,91 zł mniej niż najwyższe wynagrodzenie kierowcy powyżej 3,5 tony, tj. G. P., które wynosiło 3.653,85 zł,

- od 30.11.2018 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 3.450,94 zł, tj. o 202,91 zł mniej niż najwyższe wynagrodzenie kierowcy powyżej 3,5 tony, tj. G. P., które wynosiło 3.653,85 zł.

Powód A. W. zatrudniony był w pozwanej spółce do 30.11.2018 r.

Powód W. J. w okresie:

- od 7 lipca 2017 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 2.740 zł, tj. o 641,85 zł mniej niż najwyższe wynagrodzenie kierowcy powyżej 3,5 tony, tj. G. P., które wynosiło 3.381,85 zł,

- od 01.10.2017 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 2.8604 zł, tj. o 621,85 zł mniej niż najwyższe wynagrodzenie kierowcy powyżej 3,5 tony, tj. G. P., które wynosiło 3.481,85 zł,

- od 01.01.2018 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 2.860 zł, tj. o 621,85 zł mniej niż najwyższe wynagrodzenie kierowcy powyżej 3,5 tony, tj. G. P., które wynosiło 3.481,85 zł,

- od 01.06.2018 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 3.200 zł, tj. o 453,85 zł mniej niż najwyższe wynagrodzenie kierowcy powyżej 3,5 tony, tj. G. P., które wynosiło 3.653,85 zł,

- od 31.05.2020 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 3.200 zł, tj. o 453,851 zł mniej niż najwyższe wynagrodzenie kierowcy powyżej 3,5 tony, tj. G. P., które wynosiło 3.653,85 zł.

Powód W. J. zatrudniony był w pozwanej spółce do 31.05.2020 r.

Powód J. Z. w okresie:

- od 1 marca 2017 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 2.728,18 zł, tj. o 503,67 zł mniej niż najwyższe wynagrodzenie kierowcy powyżej 3,5 tony, tj. G. P., które wynosiło 3.231,85 zł,

- od 01.06.2017 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 2.878,18 zł, tj. o 503,67 zł mniej niż najwyższe wynagrodzenie kierowcy powyżej 3,5 tony, tj. G. P., które wynosiło 3.381,85 zł,

- od 01.10.2017 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 2.998,18 zł, tj. o 483,67 zł mniej niż najwyższe wynagrodzenie kierowcy powyżej 3,5 tony, tj. G. P., które wynosiło 3.481,85 zł,

- od 01.01.2018 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 2.998,18 zł, tj. o 483,67 zł mniej niż najwyższe wynagrodzenie kierowcy powyżej 3,5 tony, tj. G. P., które wynosiło 3.481,85 zł,

- od 01.06.2018 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 3.200 zł, tj. o 453,85 zł mniej niż najwyższe wynagrodzenie kierowcy powyżej 3,5 tony, tj. G. P., które wynosiło 3.653,85 zł,

- od 30.06.2018 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 3.200 zł, tj. o 453,85 zł mniej niż najwyższe wynagrodzenie kierowcy powyżej 3,5 tony, tj. G. P., które wynosiło 3.653,85 zł.

Powód J. Z. zatrudniony był w pozwanej spółce do 31.07.2018 r.

Niesporne, a nadto dowód: zes tawienie wynagrodzeń powodów oraz K. K., Z. Z., R. F. i G. P., z wyliczeniem różnicy między wynagrodzeniami powodów a innymi ww. wynagrodzeniami kierowcami wskazanymi przez powodów do porównania - k. 289.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się uzasadnione co do zasady, choć w stosunku do powoda A. W. nie co do wysokości.

W niniejszej sprawie Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego. Żadna ze stron nie kwestionowała dowodów z dokumentów, a Sąd nie powziął wątpliwości co do ich autentyczności lub prawdziwości ich treści. Sąd dał również wiarę dowodom z przesłuchania powodów oraz zeznaniom świadków: Z. Z., G. P., R. F., B. S. oraz I. P.. Podawane przez nich okoliczności były spójne i logiczne, a także znajdowały potwierdzenie w dowodach z dokumentów.

Należy podkreślić, że okoliczności faktyczne nie były między stronami sporne. Niesporne było, że powodowie - choć w pozwanej spółce byli zatrudnieni wszyscy na stanowisku kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony - to otrzymywali wynagrodzenie w różnej wysokości. Niesporne było także to, że w spornym okresie powodowie otrzymali niższe wynagrodzenie niż inni kierowcy pojazdów powyżej 3,5 tony zatrudnieni w pozwanej spółce, których wskazali do porównania (tj. K. K., Z. Z., R. F., G. P.); przy czym powodowie – co podnosiła pozwana - rzeczywiście mieli ustaloną wysokość wynagrodzenia w umowach zawartych z pozwaną, a wynagrodzenia te mieściły się w

ramach tzw. „widełek” określonych w załączniku nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej z dnia 18 marca 2015 r. Kwestią sporną zatem w niniejszej sprawie była okoliczność czy pomimo tego, że powodowie mieli indywidualnie ustaloną wysokość wynagrodzenia w umowach o pracę, a wynagrodzenia te mieściły się w ramach tzw. „widełek” obowiązujących dla IV kategorii zaszerogowania, to czy stanowiło to naruszenie zasady równego traktowania i czy w związku z tym powodom należy się wyrównanie tego wynagrodzenia.

Powodowie żądali wyrównania wynagrodzeń na podstawie art. 11² k.p. Stosownie do treści 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., 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 (relewantną), 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 (dyferencjacja). Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w 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 „inność” (odrębność, odmiennost) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 113 k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, 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 (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 tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 112 k.p, a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 113 k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 107 i przywołane w nich orzeczenia).

W niniejszej sprawie powodowie trafnie zatem dochodzili roszczeń odszkodowawczych wywodząc je z wyrażonej w art. 112 k.p. zasady równego traktowania (równych praw) pracowników wskazując jako podstawę prawną swoich żądań 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., III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85).

Przepis art. 112 k.p. wyraża zasadę równego traktowania wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same obowiązki, a więc prawa do równej płacy za równą pracę oraz prawa do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Przepis ten zakłada zatem różnicowanie praw pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. W niniejszej jednak sprawie pozwana nie wykazała, aby dysproporcje między wynagrodzeniami zasadniczymi powodów a wynagrodzeniami pracowników, których powodowie wskazali do porównania, były uzasadnione zakresem ich obowiązków, odpowiedzialności, faktycznie wykonywaną pracą, jej jakością czy wartością. Przepis art. 112 k.p. nie pozwala na różnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w tym samym zakładzie pracy ze względu na inne przyczyny niż wynikające z niego. Różnice w wynagrodzeniu zasadniczym mogą wynikać wyłącznie z różnic w zakresie obowiązków i wykonywanej pracy. Inne okoliczności pozostają bez znaczenia dla uzasadnienia różnicowania wynagrodzenia jednakowo pracujących pracowników. Tymczasem strona pozwana twierdziła, że różnice w wynagrodzeniu powodów wynikają z zaszłości 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. 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.

Odnosząc się do twierdzeń pozwanej odnośnie stażu pracy, to wskazać należy, że cecha odróżniająca pracowników ze względu na staż pracy nie może być przesłanką różnicowania wynagrodzenia zasadniczego w sytuacji, gdy warunkuje 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 m. in. wynagrodzenie zasadnicze oraz 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 (art. 112 k.p.). Nadto pozwana nie wykazała, aby staż pracy - rekompensowany dodatkiem stażowym uzależnionym od daty nawiązania stosunku pracy - rzeczywiście stanowił kryterium ustalania wysokości wynagrodzeń zasadniczych należnych powodom.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało natomiast, że powodowie mieli takie same zakresy obowiązków i mogli się wzajemnie zastępować. Co prawda nie każdy z powodów wykonywał wszystkie rodzaje kursów, tj. traktowe, międzywęzłowe i międzynarodowe, bowiem powód W. J. nie wykonywał kursów międzynarodowych i posiadał tylko prawo jazdy kat. C (nie miał prawa jazdy kategorii C+E), jednak kursy międzynarodowe mógł odbywać jadąc tzw. „solówką”, tj. pojazdem do 24 ton. Zauważyć przy tym należy, że wskazany do porównania świadek Z. Z., choć otrzymywał - w spornym okresie - wyższe niż powodowie wynagrodzenie, to także nie robił kursów międzynarodowych. Skoro zatem, nawet mimo braku przez W. J. uprawnień do prowadzenia pojazdów powyżej 24 ton, mógł on zastępować innych kierowców, podobnie jak pozostali powodowie, oznacza to, że wszyscy kierowcy pojazdów powyżej 3,5 tony (w tym powodowie) mogli zamiennie wykonywać swoje obowiązki, a co za tym idzie uzasadnia

to przyjęcie, że wszyscy kierowcy pojazdów powyżej 3,5 tony świadczyli pracę jednakową. Zasadnie zatem powodowie odwołują się do zasady wyrażonej w art. 11² k.p., różnice bowiem w wynagrodzeniu zasadniczym mogą wynikać wyłącznie z różnic w zakresie obowiązków i wykonywanej pracy. Skoro zatem istniały różnice w wysokościach wynagrodzeń powodów i wskazanych przez nich do porównania świadków (kierowców pojazdów powyżej 3,5 tony), to pracodawca powinien wykazać, że istniały obiektywne kryteria pozwalające na taką dyferencjację oraz udowodnić jakie kryteria decydowały o ustaleniu wysokości wynagrodzenia poszczególnych pracowników, czemu jednak w przedmiotowej sprawie pracodawca nie sprostał. Pozwana nie wykazała bowiem, aby dysproporcje między wynagrodzeniami zasadniczymi powodów a wynagrodzeniami porównywalnych pracowników były uzasadnione zakresem ich obowiązków, odpowiedzialności, faktycznie wykonywaną pracą, jej jakością czy wartością. Nawet bowiem jeśli istniały różnice pomiędzy pracą wykonywaną przez powodów, a innymi przyjętymi do porównania pracownikami, to pozwana nie wykazała, aby wysokość wynagrodzenia powodów ukształtowana była w oparciu o te różnice. Pozwana nie wykazała, aby różnica w poziomie wynagrodzeń wynikała z faktu powierzenia pracownikom odmiennych co do stopnia trudności obowiązków. Rzeczywistą zatem i jedyną przyczyną zróżnicowania wysokości wynagrodzeń powodów były tak zwane „zaszczości historyczne”. W pozwanej spółce doszło bowiem do scalenia kilkudziesięciu jednostek organizacyjnych, w których pracownicy otrzymywali różne wynagrodzenia. Przed 2005 r. w Poczcie Polskiej było bowiem 120 pracodawców, w związku z czym były różne systemy wynagradzania, gdyż każdy z podmiotów prowadził odrębną politykę kadrową i płacową. Po reorganizacji struktury, z dniem 1 kwietnia 2005 r., powstał jeden pracodawca, który przejął wszystkich pracowników zatrudnionych przez poprzednie podmioty. W dniu natomiast 18 marca 2015 r. został zawarty w pozwanej spółce (...) dla pracowników Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej, który wprowadził ujednolicone stawki wynagradzania pracowników w całym kraju, tj. w ramach danej kategorii zaszeregowano wprowadzono wynagrodzenie minimalne i maksymalne, tzw. „widełki”. Pracownicy zatrudnieni na stanowisku kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony zostali zaszeregowani do IV kategorii i otrzymywali wynagrodzenie indywidualnie ustalone z pracodawcą, ale mieszczące się w ramach tzw. „widełek”. Ostatecznie bowiem dopiero od 1 listopada 2018 r. wprowadzono jednolitą stawkę rekrutacyjną dla kierowców wynoszącą 3.200 zł, a zatem nowo przyjmowani kierowcy - poczynając od dnia 1 listopada 2018 r. - otrzymywali w chwili przyjęcia do pracy wynagrodzenie w kwocie brutto 3.200 zł. Powodowie natomiast, z uwagi na to, że zostali przyjęci do pracy przez pozwaną przed dniem 1 listopada 2018 r., mieli wynagrodzenia ustalone w różnej wysokości, przy czym – w spornym okresie – ich wynagrodzenia były niższe niż wynagrodzenia innych kierowców wskazanych przez nich do porównania. Co istotne przy tym pomiędzy powodami a innymi kierowcami pojazdów powyżej 3,5 tony istniała pełna wymiennosc w wykonywaniu obowiązków.

Reasumując wskazać należy, że pracodawca nie wykazał, aby wysokość wynagrodzenia powodów wynikała z indywidualnych cech pracowników, w tym posiadanych przez nich kwalifikacji czy rodzaju wykonywanych kursów. Jak bowiem już wskazano świadek Z. Z. nie wykonywał kursów międzynarodowych, a jednak jego wynagrodzenie w spornym okresie było wyższe od wynagrodzenia powoda A. W. i J. Z., którzy wykonywali wszystkie kursy, tj. traktowe, międzywęzłowe i międzynarodowe. Nadto zakres obowiązków powodów oraz wskazanych do porównania kierowców był tożsamy. W rezultacie należało uznać, że pracodawca naruszył względem powodów zasadę równej płacy za równą pracę oraz prawa do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. W takiej sytuacji zatem zastosowanie znalazła zasada odpowiedzialności dłużnika z tytułu niewykonania / nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 k.c. - wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK 136/13). Sąd stanął zatem na stanowisku, że podstawą prawną roszczeń odszkodowawczych powodów – zgodnie z tym co podnieśli powodowie w pozwie - jest art. 471 k.c. w związku z

art. 300 k.p. W konsekwencji Sąd ustalił, że pomiędzy wynagrodzeniem każdego z powodów, a wynagrodzeniem pracowników wskazanych przez nich do porównania, którzy w spornym okresie wykonywali jednakową pracę jak powodowie, istniała różnica w wysokości otrzymywanych wynagrodzeń, przy czym różnica ta nie znajdowała usprawiedliwienia w dozwolonych prawem kryteriach dyferencjacji wynagrodzeń. Szkodą było niezyskanie przez powodów wynagrodzenia na takim poziomie, który urzeczywistniał zasadę prawa do równego wynagrodzenia z tytułu wykonywania jednakowej pracy (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Jak wynika z zestawienia sporządzonego przez pozwaną w niniejszej sprawie, w okresie od 1 marca 2017 r. do 30 listopada 2018 r. powód A. W. otrzymywał wynagrodzenie niższe od wynagrodzenia innych przyjętych do porównania pracowników zatrudnionych jako kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony, przy czym najwyższe wynagrodzenie w tym okresie otrzymywał G. P.; a zatem skoro G. P. za wykonywanie jednakowej pracy jak powód w spornym okresie otrzymywał najwyższe wynagrodzenie spośród pracowników wskazanych do porównania, to zrównanie wynagrodzenia powoda do takiego poziomu pozwoli na realizację zasady równego wynagradzania pracowników za wykonanie jednakowej pracy. Odszkodowanie powoda A. W. obliczone zostało jako suma różnic w wynagrodzeniu powoda i G. P. w spornym okresie od 01.03.2017 r. do 30.11.2018 r., co odpowiada 21 miesiącom (zgodnie z tabelą – k. 289), tj. 21 miesięcy x 202,91 zł = 4.261,11 zł). W konsekwencji należało zasądzić od pozwanej na rzecz powoda A. W. tytułem wyrównania wynagrodzenia kwotę 4.261,11 zł, o czym orzeczono jak w punkcie I wyroku. W punkcie II należało oddalić roszczenie powoda - który domagał się kwoty 8.400 zł - w pozostałym zakresie.

Podobnie wysokość odszkodowania została obliczona w odniesieniu do powoda W. J., który żądał za okres od 1 marca 2017 r. do 31 maja 2020 r. kwoty 11.700 zł. Ponieważ W. J. zatrudniony był w pozwanej spółce od dnia 7 lipca 2017 r., to obliczenie różnicy w wynagrodzeniu przyjęto dla okresu od 7 lipca 2017 r. do 31 maja 2020 r. (34 miesiące). Jak wynika z zestawienia sporządzonego przez pozwaną powód W. J. otrzymywał wynagrodzenie niższe od wynagrodzenia innych przyjętych do porównania pracowników zatrudnionych jako kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony, przy czym najwyższe wynagrodzenie w tym okresie otrzymywał G. P.; a zatem skoro G. P. za wykonywanie jednakowej pracy jak powód w spornym okresie otrzymywał najwyższe wynagrodzenie spośród pracowników wskazanych do porównania, to zrównanie wynagrodzenia powoda do takiego poziomu pozwoli na realizację zasady równego wynagradzania pracowników za wykonanie jednakowej pracy. Odszkodowanie powoda W. J. obliczone zostało jako suma różnic pomiędzy jego wynagrodzeniem a wynagrodzeniem G. P. (zgodnie z tabelą – k. 289), tj. 641,85 zł x 3 miesiące + 621,85 zł x 8 miesięcy + 453,85 zł x 23 miesiące = 17.338,90 zł. Ponieważ jednak powód dochodził kwoty 11.700 zł, należało zasądzić na jego rzecz dochodzoną kwotę 11.700 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia, o czym sąd orzekł jak w punkcie IV wyroku.

W odniesieniu do powoda J. Z. odszkodowanie zostało także obliczone w oparciu o zestawienie sporządzone przez pozwaną w niniejszej sprawie. W okresie od 1 marca 2017 r. do 30 czerwca 2018 r. (16 miesięcy) powód otrzymywał wynagrodzenie niższe od wynagrodzenia innych przyjętych do porównania pracowników zatrudnionych jako kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony, przy czym najwyższe wynagrodzenie w tym okresie otrzymywał G. P.; a zatem skoro G. P. za wykonywanie jednakowej pracy jak powód w spornym okresie otrzymywał najwyższe wynagrodzenie spośród pracowników wskazanych do porównania, to zrównanie wynagrodzenia powoda do takiego poziomu pozwoli na realizację zasady równego wynagradzania pracowników za wykonanie jednakowej pracy. Odszkodowanie powoda J. Z. obliczone zostało jako suma różnic pomiędzy jego wynagrodzeniem a wynagrodzeniem G. P. (zgodnie z tabelą – k. 289), tj. 503,67 zł x 7 miesięcy + 483,67 zł x 8 miesięcy + 453,85 zł x 1 miesiąc = 7.848,90 zł. Ponieważ jednak powód dochodził

kwoty 6.400 zł, należało zasądzić na jego rzecz dochodzoną kwotę 6.400 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia, o czym sąd orzekł jak w punkcie VII wyroku.

Odsetki ustawowe zasądzono na rzecz powodów na podstawie art. 481 §1 k.c. w związku z art. 300 k.p. od dnia 31 lipca 2020 r., tj. od dnia następnego po dniu, w którym odbyło się posiedzenie w przedmiocie zawezwania przez powodów pozwanej do zawarcia ugody (sygn. akt IX Po 57/20). W myśl 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. Z kolei w myśl 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. Wierzyciel może dwukrotnie domagać się pewnego zachowania od dłużnika: pierwszy raz - wystosowując wezwanie do dobrowolnego wykonania zobowiązania (art. 455 k.c.), drugi - żądając już przed sądem spełnienia świadczenia, co do którego dłużnik opóźnia się mimo upływu terminu określonego mu w wezwaniu (por. wyrok z dnia 28 października 2015 r., II CSK 822/14). Przyjmuje się, że jeżeli dłużnik nie spełni świadczenia w terminie określonym w wezwaniu, popada w opóźnienie uzasadniające naliczenie odsetek ustawowych od należnej wierzycielowi sumy. Wezwanie do zapłaty związane jest z datą doręczenia odpisu pozwu, chyba że strona wykaze istnienie wcześniejszego wezwania przedsądowego (por. wyrok z dnia 2 kwietnia 2015 r., I CSK 169/14). W judykaturze wskazuje się także, że zawezwanie do próby ugodowej (art. 185 k.p.c) jest równoznaczne z wezwaniem do zapłaty (art. 455 k.c.), jeżeli zawiera oznaczenie przedmiotu i wysokości żądania oraz tytułu z jakiego ma wynikać (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 5 sierpnia 2014 r., I PK 20/14). Mając zatem na uwadze, że powodowie w sprawie o sygn. akt IX Po 57/20 wezwali pozwaną do zapłaty tytułem wyrównania wynagrodzenia na podstawie art. 11² k.p., a posiedzenie odbyło się w dniu 30 lipca 2020 r. i strony ugody nie zawarły, pozwana zatem w dniu 31 lipca 2020 r. pozostawała w opóźnieniu ze spełnieniem świadczenia. Wobec powyższego należało zasądzić odsetki ustawowe od pozwanej na rzecz powodów od dnia 31 lipca 2020 r. do dnia zapłaty.

Nadając w punktach: III, VI i IX wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności sąd orzekł na podstawie art. 477² § 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, przy czym jako jednomiesięczne wynagrodzenie powodów przyjęto wynagrodzenie, do którego wysokości podwyższono powodom ich wynagrodzenia tytułem wyrównania wynagrodzenia, tj. kwotę 3.653,85 zł.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punktach: V i VIII wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Stosownie do art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Ponieważ w odniesieniu do powoda A. W. strony w niemal równym stopniu wygrały i przegrały proces, sąd uznał za zasadne wzajemne zniesienie kosztów procesu pomiędzy stronami.

W odniesieniu do powoda W. J., to pozwana przegrała sprawę, a zatem winna zwrócić powodowi kwotę 2.700 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 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 (3.600 zł x 75 % = 2.700 zł), tj. z dnia 3 stycznia 2018 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

Również w odniesieniu do powoda J. Z. to pozwana przegrała sprawę, a zatem winna zwrócić powodowi kwotę 1.350 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra

Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (1.800 zł x 75% = 1.350 zł).

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie X wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. z dnia 17 listopada 2021 r., Dz.U. z 2021 r. poz. 2257).

Wpis od pozwu, od którego powodowie byli zwolnieni z mocy ustawy, wynosił:

- w odniesieniu do A. W. opłata sądowa wynosiła 500 zł (wartość przedmiotu sporu: 8.400 zł)
- na podstawie art.13 ust. 1 pkt 5 ww. ustawy; ponieważ jednak pozwana przegrała sprawę w odniesieniu do tego powoda w połowie, przyjęto połowę tej opłaty sądowej, tj. 250 zł,

- w odniesieniu do W. J. opłata sądowa wynosiła 750 zł (wartość przedmiotu sporu: 11.700 zł) - na podstawie art.13 ust. 1 pkt 6 ww. ustawy,

- w odniesieniu do J. Z. 400 zł (wartość przedmiotu sporu: 6.400 zł) na podstawie art.13 ust. 1 pkt 4 ww. ustawy.

Łącznie opłata sądowa należna od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie wyniosła 1.400 zł (250 zł + 750 zł + 400 zł). Wobec powyższego orzeczono jak w punkcie X wyroku.

sędzia Klaudyna Książek – Stasiak

Zarządzenia:

1. (...)

2. (...)

3. (...)

sędzia Klaudyna Książek – Stasiak