

sygn. akt XI Pa 207/22

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2023 roku

Sąd Okręgowy w Katowicach XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Petri
-----------------	----------------

Protokolant: st. sekretarz sądowy Sabina Kamińska

po rozpoznaniu 26 stycznia 2023 roku w K.

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko (...) spółce z o.o. Oddział I Zakład (...) w T.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tychach

z 29 września 2022 roku sygn. akt IV P 157/21

1. oddala apelację;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Anna Petri

sygn. akt XI Pa 207/22

## UZASADNIENIE

Powód J. S. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) spółki z o.o. Oddział I w T. kwoty 32.028 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania pracowników przy ustalaniu wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie i o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Wskazał, że od września 2018r. pozwany zatrudniał pracowników z (...) spółki z o.o. w G. (dalej O.) wykonujących tę samą pracę co on, ale pomimo takich samych uprawnień, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, zarabiał mniej od nich o 1.401 zł i 1.101 zł. Dodał, że zastrzeżenia co do zasad ustalania wynagrodzenia w zakładzie pracy pozwanego zgłaszała Państwowa Inspekcja Pracy. Nie wystąpiła żadna okoliczność, zgodnie z którą uzasadnione byłoby zróżnicowanie wysokości wynagrodzeń pracowników uprzednio wykonujących pracę w O.. Pozwany naruszył zakaz nierównego traktowania wynikający z art. 18<sup>3c</sup> k.p. poprzez zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia pracownikom wykonującym pracę tej samej wartości.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego. Potwierdził, że od 1 września 2018r. zatrudnił około 200 pracowników, uprzednio pracujących w O.. Praca w oddziale w T.

była łżejsza niż w zakładach w G.. Zatrudnienie we wrześniu 2018r. około 200 pracowników z G. związane było z ograniczeniami produkcji i koniecznością redukcji zatrudnienia w O.. Aby zapobiec „rozejściu” się wykwalifikowanej kadry pracowników konieczne było zapewnienie im warunków zatrudnienia na podobnym poziomie, jaki mieli podczas zatrudnienia w O.. Wynagrodzenie powoda było adekwatne do jakości i ilości świadczonej przez niego pracy i nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Powód nie przedstawił żadnych dowodów na okoliczność takiego samego wykonywania obowiązków jak inni pracownicy. Zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników wynikało z racjonalnych potrzeb pracodawcy.

**Wyrokiem z 29 września 2022r. Sąd Rejonowy w Tychach:**

**1. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 32.028 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie kształtowania wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia:**

- 11 października 2018r. do dnia zapłaty od kwoty 1.401 zł
- 12 listopada 2018r. do dnia zapłaty od kwoty 1.401 zł
- 11 grudnia 2018r. do dnia zapłaty od kwoty 1.401 zł
- 11 stycznia 2019r. do dnia zapłaty od kwoty 1.401 zł
- 11 lutego 2019r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł
- 11 marca 2019r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł
- 11 kwietnia 2019r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł
- 11 maja 2019r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł
- 11 czerwca 2019r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł
- 11 lipca 2019r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł
- 11 sierpnia 2019r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł
- 11 września 2019r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł
- 11 października 2019r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł
- 12 listopada 2019r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł
- 11 grudnia 2019r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł
- 11 stycznia 2020r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł
- 11 lutego 2020r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł
- 11 marca 2020r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł
- 11 kwietnia 2020r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł
- 11 maja 2020r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł
- 11 czerwca 2020r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł

- **11 lipca 2020r do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł**
- **11 sierpnia 2020r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł**
- **11 września 2020r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł**
- **11 października 2020r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł**
- **12 listopada 2020r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł**
- **11 grudnia 2020r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł**
- **11 stycznia 2021r. do dnia zapłaty od kwoty 1.101 zł**

**2. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,**

**3. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.602 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia którego powód był zwolniony z mocy prawa,**

**4. wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.999 zł.**

Sąd Rejonowy ustalił, że powód jest zatrudniony w firmie (...) spółce z o.o. Oddział I Zakład (...) w T. (pierwotnie (...) spółce z o.o., potem (...) spółka z o.o. Oddział I w T.) od 1999r., w tym od 1 czerwca 2000r. na czas nieokreślony na stanowisku operatora wydziału obróbki mechanicznej i cieplnej.

Pod koniec 2014r. zakład w T. zaprzestał produkcji silników. Jego pracownicy do końca 2018r. wykonywali pracę w zakładzie (...) w G.. W dniu 12 stycznia 2017r. w T. pomiędzy (...) sp. z o.o. Oddział I w T., a Komisją Zakładową (...) w G. (...) Oddział w T. zawarto porozumienie płacowe dla Oddziału I (...) w T., na mocy których ustalone zostały podwyżki wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników (...) T. w latach 2017-2020. Podwyżka wynagrodzeń w 2018r. wynosiła 250 zł, w 2019r. - 300 zł, a w 2020r. - 4,5%.

Na mocy porozumienia zmieniającego umowę o pracę od 1 stycznia 2018r. wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 4.699 zł. Od 20 września 2018r. powód objął stanowisko technika produkcji. Od 1 stycznia 2019r. zarabiał 4.999 zł brutto miesięcznie.

Od 1 września 2018r. pozwany zatrudnił około 200 pracowników uprzednio zatrudnionych w (...) spółce z o.o. w G.. Pracownicy zostali zatrudnieni na czas określony lub nieokreślony w ramach urlopu bezpłatnego w G., tj. zgodnie z art. 174<sup>1</sup> k.p. do czasu uruchomienia produkcji nowego modelu samochodu w zakładzie (...).

Pozwany utrzymał ich wynagrodzenie na dotychczasowym poziomie. Pracownicy zatrudnieni na czas określony przechodzili do zakładu w T. ze swoją stawką wynagrodzenia niezależnie od stanowiska, które obejmowali w zakładzie w T.. Pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony ustalali wynagrodzenie z pracodawcą w T., jednak kształtowało się ono na poziomie nie niższym niż w zakładzie w G..

Pierwotnie produkcja nowych silników w T. miała ponownie rozpocząć się pod koniec 2019r., jednak podjęto decyzję o przyspieszeniu jej od stycznia 2019r., co wiązało się z koniecznością szybkiego zatrudnienia wykwalifikowanej kadry. Zarówno pracownicy z zakładu w G., jak i w T. przeszli szkolenie w zakresie produkcji nowego silnika.

W grudniu 2018r. i lutym 2019r. w O. Oddział I w T. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę. W wystąpieniu pokontrolnym Inspektor Pracy wniósł o przestrzeganie zasad równego traktowania w zatrudnieniu poprzez jednolite kształtowanie wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Inspektor wskazał, iż wykonywana przez pracowników praca na stanowisku operatora produkcji lub technika produkcji wymaga takich samych kwalifikacji zarówno od długoletnich pracowników Oddziału I w T. jak również nowozatrudnionych

pracowników z Oddziału w G.. Tymczasem z analizy wynagrodzeń pracowników wynika, iż byłym pracownikiem Oddziału w G. zaproponowano znacząco wyższe wynagrodzenie od pracowników Oddziału w T. zatrudnionych na tych samych stanowiskach.

W piśmie z 3 lipca 2019r. kierowanym do Przewodniczącego Komisji Zakładowej (...) O. Oddział I w T. stanowiącym odpowiedź na pismo tego związku zawodowego wskazano zasady wynagrodzenia i kształtowania wynagrodzenia zasadniczego. Wyjaśniono, iż wysokość wynagrodzenia pracowników O. Oddział I w T. może być zróżnicowana m.in. w zależności od rodzaju wykonywanej pracy, doświadczenia zawodowego, stażu pracy, a także unikalnych kompetencji pracownika. Ponadto różnice w wynagrodzeniach wynikają z decyzji o zatrudnieniu pracowników wykonujących uprzednio pracę w Zakładzie (...) spółce z o.o. w G. z jednoczesnym zachowaniem ich dotychczasowych wynagrodzeń na niezmiennym poziomie. W. to z woli uniknięcia zwolnień grupowych w tamtejszym zakładzie z powodu spadku wolumenu produkcji.

Na oddziale obróbki mechanicznej (oddział obróbki skrawania) są 3 linie - bloku, wału i głowicy. Na każdej z nich pracują mistrzowie linii, którym podlegają operatorzy i technicy zajmujący się utrzymaniem maszyn i ich obsługą. Operatorzy pracują na stanowiskach manualnych, rzadziej na stanowiskach zautomatyzowanych, wykonują czynności pomiarowe i kontrolne, obsługują maszyny. Technicy pracują na stanowiskach zautomatyzowanych, samodzielnych, nadzorują kilka maszyn jednocześnie, wymagane jest od nich większe doświadczenie i wiedza techniczna. Praca na poszczególnych liniach różni się od siebie rodzajem maszyn, procesem produkcji, narzędziami, charakterystykami pomiarowymi. Praca na linii głowicy i bloku są do siebie podobne. Nie jest możliwe przeniesienie pracownika na inną linię bez przeszkolenia stanowiskowego. Przejścia pracowników między liniami były rzadkie, zwykle obejmowały pracowników, którzy mieli doświadczenie w pracy na innej linii lub byli do tego przeszkoleni.

Powód pracował na linii głowicy. Najpierw na stanowisku operatora, a potem technika. Obsługiwał maszyny produkcyjne, dbał o jakość produktu - głowic silnikowych i nadzorował proces produkcyjny na danym obszarze. Z dniem 1 stycznia 2020r. wynagrodzenie powoda wzrosło do 5.224 zł, a od 1 kwietnia 2020r. do 5.324 zł. Od 1 stycznia 2021r. zmieniło się na 5.700 zł brutto.

Również G. S. i M. L. pracowali na linii głowicy. G. S. został zatrudniony w Oddziale w T. we wrześniu 2018r. na stanowisku technika. Do końca 2018r. otrzymywał wynagrodzenie 5.383 zł, w 2019r. – 5.683 zł, a w 2020r. – 5.939 zł. M. L. początkowo był zatrudniony na stanowisku operatora, następnie na stanowisku technika. Od września do grudnia 2020r. otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 5.939 zł. M. J. pracuje na linii głowicy na stanowisku technika. Od 26 listopada 2018r. do 31 grudnia 2018r. otrzymywał wynagrodzenie 6.130 zł, od 1 stycznia 2019r. do 21 grudnia 2019r. - 6.430 zł, a w 2020r. - 6.719 zł. A. J. w T. pracuje od listopada 2018r. na linii bloku, początkowo na stanowisku operatora, a od września 2020r. - technika. Od tego czasu do końca 2020r. otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 6.719 zł. R. W. pracuje na linii głowicy od 2019r. jako operator, a od września 2020r. jako technik. Od 1 września 2020r. do końca 2020r. otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 5.939 zł. Pracownicy, którzy przeszli z zakładu w G. do Oddziału w T. zachowali swoje dotychczasowe wynagrodzenia. Nie negocjowali wynagrodzenia z oddziałem w T..

W dniu 12 grudnia 2019r. pomiędzy (...) sp. z o.o. Oddział I w T., a Organizacją (...) O. Oddział I T. zawarte zostało porozumienie kończące spór zbiorowy. W związku z występowaniem różnic w wynagrodzeniach zasadniczych między częścią pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku pracy, tj. operatora, technika i brygadzysty, pracodawca zobowiązał się do zwiększenia ich wynagrodzenia zasadniczego poprzez zaoferowanie porozumienia zmieniającego do umowy o pracę. Podwyżki indywidualne miały wynieść od 100 zł do 300 zł brutto. Wysokość wynagrodzenia pracowników O. z uwzględnieniem podwyżki ogólnozakładowej wynosiła 4.827 zł – 6.719 zł (operator) i 5.039 – 8.466 zł (technik).

W 2020 i 2021r. Inspekcja Pracy przeprowadziła kolejną kontrolę w Oddziale w T.. Z protokołu kontroli wynika, iż pracodawca nie wdrożył regulaminu wynagradzania, który byłby adekwatny do aktualnych zasad wynagradzania pracowników oraz że pracodawca nadal podejmuje działania mające na względzie kodeksowe zasady równego traktowania w wynagradzaniu. W wystąpieniu pokontrolnym (pkt 8) Inspektor Pracy wniósł o podejmowanie

dalszych działań mających na celu wyeliminowanie nierównego traktowania w zatrudnieniu poprzez zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

(...) sp. z o.o. należy do spółki (...)/V., wchodzącej w skład (...). Z dniem 3 stycznia 2022r. doszło do połączenia przez przejęcie spółki (...) sp. z o.o. przez (...) sp. z o.o. Spółka przejmująca zmieniła nazwę na S. G. spółkę z o.o. Obecna nazwa oddziału w T. to (...) sp. z o.o. Oddział I Zakład (...) w T..

W ocenie Sądu I instancji powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z przepisem art. 11<sup>3</sup> k.p. 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Zgodnie z treścią art. 11<sup>2</sup> k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Przepis ten wyraża zasadę równych praw wszystkich pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, a więc prawo do równej płacy za równą pracę i w ogólności prawa do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.

Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2019r. (II PK 314/17) Sąd I instancji wskazał, że z art. 11<sup>2</sup> k.p. wynika, iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na określone odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Na tym polega tzw. dyferencjacja prawa pracy. Dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne obowiązki, bądź takie same, ale „niejednakowo”, a ponadto sytuacja prawna porównywanych pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (usprawiedliwiona dyferencjacja).

Zdaniem Sądu Rejonowego usprawiedliwiona dyferencjacja w wynagradzaniu pracowników jest dopuszczalna w przypadku różnic co do ilości i jakości wykonywanej przez nich pracy. Różnicowanie jest również dopuszczalne z uwagi na predyspozycje, kompetencje, kwalifikacje pracowników, jednakże, jeśli efekt wykonywania takiej samej pracy przez porównywanych pracowników, mimo posiadania przez część z nich wyższych kwalifikacji jest taki sam, to występujące pomiędzy nimi różnice w wynagrodzeniu naruszają zasadę równych praw w zatrudnieniu.

Z mocy art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. iż pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Powołując wyroki Sądu Najwyższego z 22 lutego 2007r. (I PK 242/06), z 10 lutego 2009r. (II PK 149/08), z 18 września 2014r. (III PK 136/13), z 20 lipca 2017r. (...), z 14 grudnia 2017r. (I PK 342/16), z 13 lutego 2018r. (II PK 345/16) i z 7 lutego 2018r. (II PK 22/17) Sąd Rejonowy wskazał, że dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, z którą mamy do czynienia tylko wtedy, gdy nierówne traktowanie spowodowane jest naruszeniem przez pracodawcę co najmniej jednego z kryteriów określonych w art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Przepisy te przewidywały dwa rodzaje zakazanych kryteriów różnicowania pracowników: kryteria osobowe (płeć i następne) oraz dwa kryteria rodzaju stosunku pracy. Zwrot „w szczególności” odnosił się tylko do kryteriów osobowych, ponieważ kryteria rodzaju stosunku pracy były od nich oddzielone zwrotem „a także ze względu na”. Dlatego różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie innych społecznie nieakceptowalnych kryteriów niż wymienione w art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. stanowiło dyskryminację tylko wtedy, gdy odnosiły się one do osoby pracownika (np. światopogląd lub obywatelstwo).

Sąd I instancji wskazał, że przy ocenie wysokości wynagrodzenia można odwołać się natomiast odpowiednio do zasad z art. 18<sup>3c</sup> § 1-3 k.p., z którego wynika, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Z mocy art. 18<sup>3a</sup>k.p. równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy, zaś dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (§ 3 i 4 art. 18<sup>3a</sup>k.p.).

Sąd I instancji zauważył, że z przepisu art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. wynika, iż za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności m.in. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia (na co powoływał się powód) - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zmienia zatem rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Bywa on nazywany „odwróconym rozkładem ciężaru dowodu”. Przepis ten zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.

Powód wskazywał, że jego wynagrodzenie, jako pracownika Oddziału w T. było niekorzystnie ukształtowane w stosunku do pracowników przechodzących z Oddziału w G.. W wyroku z 22 lutego 2007r. (I PK 242/06), Sąd Najwyższy przyjął, że w razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę (art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. in fine), czemu pozwany nie sprostował.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 18 września 2008r. (II PK 27/08), zawarte w art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. pojęcia jednakowej pracy oraz pracy o jednakowej wartości mają różne znaczenia. W sytuacji, gdy w strukturze organizacyjnej pracodawcy występują stanowiska, na których świadczona jest jednakowa praca (rozumiana jako praca taka sama pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz jej ilości i jakości), nie zachodzi konieczność porównywania - za pomocą kryteriów określonych w art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p. - prac różniących się rodzajowo. Po myśli wyroku Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2010r. (I PK 138/09) „jednakowa praca” w rozumieniu art. 18<sup>3c</sup> k.p. odnosi się nie do nazwy stanowiska, lecz do wykonywanych przez pracowników obowiązków.

Stąd też dokonując oceny zróżnicowania wynagrodzenia pomiędzy pracownikami wskazanymi przez powoda Sąd Rejonowy wziął pod uwagę jedynie wynagrodzenia pracowników pracujących nie tylko na tym samym stanowisku, co powód, ale i na tej samej linii co on. Powód pracował na linii głowicy na stanowisku technika od września 2018r. Na tym samym stanowisku, na tej samej linii, przez cały sporny okres pracowali pracownicy, którzy przeszli z Zakładu w G.: G. S. i M. J.. Od września 2020r. na stanowisku technika pracowali też pracownicy z G.: M. L. i R. W.. Zebrany materiał dowodowy wskazuje, że wszyscy oni pracę tożsamą z pracą wykonywaną przez powoda, ich zakresy obowiązków były jednakowe.

Sąd I instancji wskazał, że powód i ci świadkowie mieli również takie same lub zbliżone kompetencje. Powód jednak od wielu lat pracował w Zakładzie w T., gdzie produkowane były silniki, a pozostali pracownicy porównawczy pracowali dotąd w zakładzie w G., gdzie wykonywali inną pracę - zajmowali się produkcją samochodów. Powód miał więc nawet większe doświadczenie w pracy na stanowisku technika niż w /w świadkowie. Wszyscy co prawda musieli przejść szkolenie z uwagi na rozpoczęcie produkcji silnika nowej generacji (zarówno pracownicy z G., jak i z T.), jednakże doświadczenie w pracy przy produkcji silników powodowało, że posiadał większą znajomość pracy na nowej linii produkcyjnej.

W ocenie Sądu Rejonowego, niezależnie od ewentualnych różnic w doświadczeniu i wykonywanej przed 2018r. pracy jedynym kryterium odróżniającym wynagrodzenie powoda i świadków był fakt wcześniejszej pracy w określonym zakładzie. Powód, pracownik zakładu w T. zarabiał mniej niż pracownicy zatrudnieni na takim samym stanowisku, na tej samej linii produkcyjnej, wykonujący te same obowiązki, którzy przeszli z zakładu w G.. Praca w zakładach w G. i w T. różniła się tymczasem od siebie na korzyść powoda. Czym innym jest bowiem praca przy produkcji silników wymagająca znajomości obsługi licznych maszyn, a czym innym praca przy produkcji samochodów, gdzie tworzy się finalny produkt, która w znacznej mierze jest pracą fizyczną. Mimo tego, gdy porównywani pracownicy trafili do zakładu w T. i wykonywali taką samą pracę jak pracownicy (...) zakładu, otrzymywali za tą samą pracę dużo wyższe wynagrodzenie niż pracownicy z T..

Prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ilości i jakości. Wszystkie cechy charakteryzujące pracę jednakową powinny być rozpatrywane łącznie. Natomiast przy ocenie prac porównywalnej wartości bierze się pod uwagę sposób świadczenia pracy przy uwzględnieniu posiadanych przez pracownika kwalifikacji potwierdzonych dokumentami wydawanymi zgodnie z odpowiednimi przepisami albo wynikającymi z praktyki i doświadczenia zdobytego podczas pracy zawodowej. Kryterium porównania może stanowić też zakres pracowniczych obowiązków, którym towarzyszy rodzaj i skala odpowiedzialności (materialna, dyscyplinarna, odszkodowawcza), którą pracownik może ponieść w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków. Przesłanką wartościowania pracy jest także wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu. Mogą być brane pod uwagę wrodzone lub nabyte umiejętności (np. artystyczne), które z punktu widzenia pracodawcy są istotne dla funkcjonowania zakładu pracy. Wszystkie te kryteria klasyfikacyjne powinny być analizowane łącznie do oceny wartości pracy.

Powód i wskazani przez niego pracownicy porównawczy wykonywali taką samą pracę. Kryterium wykonywania innej pracy lub pracy porównywalnej wartości, które mogłoby uzasadniać zróżnicowanie wynagrodzenia wskazanych osób nie znajdowało w niniejszej sprawie zastosowania. Również kryterium związane z określonymi cechami osobistymi poszczególnych pracowników - ich wiek, predyspozycje, doświadczenie, wykształcenie, sumienność wykonywania obowiązków - nie stanowiły podstawy zróżnicowania wynagrodzenia. Żadna z takich okoliczności nie była w niniejszej sprawie podnoszona, a tym bardziej udowodniona. Jedynym kryterium uzasadniającym różnicę był fakt uprzedniego zatrudnienia w zakładzie w G..

Zróżnicowanie wynagrodzeń pozwany tłumaczył potrzebami gospodarczymi zakładu. W zakładzie w T. zachodziła pilna potrzeba zatrudniania dużej ilości pracowników, co związane było z uruchomieniem nowej linii produkcyjnej. W zakładzie w G. z kolei występował nadmiar pracowników w związku z ograniczeniem produkcji. By zapobiec „rozejściu się” wykwalifikowanej kadry pracowniczej i konieczności przeprowadzania rekrutacji na wolnym rynku, pracownikom z zakładu w G. zaoferowano możliwość dobrowolnego przechodzenia do zakładu w T.. Pracownicy ci mimo przejścia

do innego pracodawcy mieli zagwarantowane utrzymanie wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości. W efekcie otrzymywali tam wyższe wynagrodzenie niż pracownicy, którzy byli już zatrudnieni w zakładzie w T.. Pracodawca nie podjął przy tym czynności zmierzających do zlikwidowania dysproporcji w wynagrodzeniach tych pracowników.

Zdaniem Sądu I instancji, dyferencjacja wynagrodzeń pracowników w związku tym zjawiskiem mogłaby być obiektywnie uzasadniona wyłącznie w momencie ich wystąpienia, nie może ona trwać przez czas nieokreślony, a tym bardziej nie może przerodzić się w regułę. Pracodawca, który spostrzegł w podlegającym mu zakładzie pracy zjawisko, które wystąpiło po transferze pracowników, obowiązany był niezwłocznie podjąć wszelkie możliwe czynności, aby zapewnić przestrzeganie w zakładzie zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia tj. zrównać wynagrodzenia pracowników wykonujących prace jednakowe bądź jednakowej wartości.

Im dłużej pracodawca bez żadnego przekonującego uzasadnienia utrzymuje taki stan rzeczy (dyferencjacje wynagrodzeń) po zaistnieniu zdarzenia ją powodującego, tym trudniej obronić się przed uznaniem przez Sąd, w razie wystąpienia z powództwem przez pracownika, iż ta przyczyna, choć początkowo uzasadniała w sposób obiektywny dyferencjacje wynagrodzeń, straciła na ważności z powodu bezczynności pracodawcy. Brak było jakiegokolwiek uzasadnienia dla zróżnicowania pensji pracowników pracujących uprzednio w T. i nowozatrudnionych pracowników z G., poza faktem, iż pracownicy z G. nie wyraziliby zgody na dobrowolne przejście do innego zakładu, gdyby mieli otrzymywać tam niższe wynagrodzenia.

Odnosnie wysokości zasądzonej sumy Sąd Rejonowy wskazał, iż odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2009r., III PK 43/08 i z 10 lipca 2014r., II PK 256/13). Odszkodowanie za dyskryminację, zgodnie z europejskim prawem pracy, winno być odpowiednio „skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające”, zatem z art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia. Z tezy tej można wnosić, że samo zasądzenie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu drobnej kwoty, może nie spełniać należycie funkcji omawianego odszkodowania. Sąd może zatem zasądzić odszkodowanie przewyższające szkodę majątkową, w szczególności w razie znacznego stopnia winy pracodawcy lub krzywdy doznanej przez pracownika.

Sąd I instancji zgodził się w całości z tezami wyroku Sądu Najwyższego z 9 maja 2019r. (III PK 50/18), iż odszkodowanie lub zadośćuczynienie pieniężne z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno być skuteczne (w pełni rekompensować doznane przez pracownika krzywdę i cierpienie wyrządzone naruszeniem tej zasady przez pracodawcę), proporcjonalne do doznanej przez pracownika krzywdy oraz dolegliwe dla pracodawcy i zarazem odstrasżające go od naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3d</sup> k.p. w związku z art. 25 i art. 18 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy).

Wysokość zasądzonego odszkodowania Sąd Rejonowy ustalił biorąc pod uwagę różnicę między wynagrodzeniem powoda a wynagrodzeniami pracowników porównawczych (wzięto pod uwagę średnie wynagrodzenie pracowników za okres kiedy pracowali na tym samym stanowisku co powód), wykonujących jednakowe prace. Kwoty te zostały wyliczone w oparciu o przedstawione przez spółkę zestawienie wynagrodzeń pracowników. Uwzględnienie skutku wynikającego z naruszenia zasady równego traktowania polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej, a nie na ich obniżeniu pracownikom lepiej traktowanym (wyrok Sądu Najwyższego z 12 września 2006r., I PK 89/06).

Sąd I instancji wskazał, iż pracodawca narusza zasadę równego traktowania, jeżeli różnicuje wynagrodzenia bez obiektywnego i rozsądnego powodu, a więc stosuje kryterium dowolne, które nie służy realizacji uzasadnionego sprawiedliwego społecznie uznanego celu albo nie jest proporcjonalne do realizacji takiego celu. Sąd ów uznał wszystkie podniesione przez pozwanego argumenty za chybione. Pracodawca nie wskazał w przejrzysty sposób, jak wymienione przez niego elementy, wpłynęły na wysokość wynagrodzenia poszczególnych pracowników. Oznacza to, iż w pozwanym zakładzie pracy doszło do naruszenia wobec powoda zasady równego traktowania w zakresie



wynagrodzenia, a zróżnicowanie wynagrodzeń zasadniczych pracowników nie zostało spowodowane obiektywnym, uzasadnionym kryterium.

Przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. nie zezwala na różnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w tym samym zakładzie pracy ze względu na inne przyczyny niż wynikające z tego przepisu. 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. Strona pozwana nie wykazała, aby porównywani z powodem świadkowie posiadali jakiegokolwiek cechy wartościowe istotne z uwagi na zajmowane stanowisko i wykonywane obowiązki, uzasadniające przyznanie im wyższego wynagrodzenia niż powodowi, co wskazuje na naruszenie zasady równouprawnienia wynikającej z art. 11<sup>2</sup> k.p.

Powyższe przemawiało za uwzględnieniem powództwa na podstawie art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie na podstawie art. 85 § 2 k.p., zgodnie z żądaniem powoda.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy rozstrzygnął po myśli art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 ust. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r., zasądając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.700 zł.

O kosztach sądowych rozstrzygnięto na podstawie art. 100 zd. 2 k.p.c. w związku z art. 13 ust. 1 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążając nimi w całości pozwanego. Sąd I instancji nakazał pobrać od niego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.602 zł tytułem opłaty stałej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Na zasadzie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. wyrokowi w pkt 1 nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego powoda.

### ***Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany zaskarżając go w całości.***

Apelujący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa w całości i zasądzenia od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Zaskarżonemu wyrokowi apelujący zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, że pozwany nie wykazał, iż stosował uzasadnione kryteria (racjonalne potrzeby) różnicowania wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w Wydziale Obróbki Mechanicznej, którzy przeszli z Oddziału w G. w stosunku do pracowników od początku zatrudnionych w Oddziale w T., a także że po zaistnieniu różnic płacowych pomiędzy tymi grupami pracowników nie podejmował działań zmierzających do niwelowania tych różnic, podczas gdy przyczyną pozostawienia pracownikom przychodzącym z Oddziału w G. ich wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie była z jednej strony potrzeba szybkiej rekrutacji związanej ze wzrostem produkcji w Oddziale w T., a z drugiej - zapobieżenie „rozejściu” się wykwalifikowanej kadry pracowników Oddziału w G., których dalsze zatrudnianie z uwagi na spadek produkcji w tym Oddziale nie było możliwe, a którzy nie zgodziliby się na obniżenie stawek ich wynagrodzenia,

2. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, że pozwany nie wykazał, iż po zaistnieniu różnic płacowych pomiędzy grupą pracowników przychodzących z Oddziału w G. i grupą pracowników od początku zatrudnionych u pozwanego nie podejmował działań zmierzających do niwelowania tych różnic podczas, gdy pracodawca podejmował takie działania poprzez

przyznanie w grudniu 2019r. podwyżki pracownikom najmniej zarabiającym oraz poprzez finalne zrównanie stawek tych 2 grup pracowników w 2020r.,

3. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie, że różnicując wysokość wynagrodzenia powoda w stosunku do wskazanych przez niego pracowników „porównawczych” pozwany nie stosował obiektywnego i uzasadnionego kryterium (rozumianego jako racjonalne potrzeby, a ściślej - interes gospodarczy) dopuszczając się tym samym nierównego traktowania powoda w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę,

4. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, a to w szczególności art. 11<sup>3</sup> k.p. i art. 18<sup>3a</sup>-18<sup>3d</sup> k.p. poprzez przyjęcie, że pracodawca kształtując wynagrodzenie powoda i wskazanych przez niego pracowników „porównawczych” dopuścił się naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Apelujący podniósł, że Sąd I instancji oceniając materiał dowodowy zgromadzony w sprawie orzekł wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, zaś jego ustalenia są sprzeczne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Pozwany konsekwentnie wskazywał, że uzasadnionym kryterium różnicowania płacowego mogą być „racjonalne potrzeby” pracodawcy, takie jak np. źródło finansowania, czy ogólniej interes gospodarczy (tak wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2011r.; I PK 231/10). Nie każde bowiem odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych zawsze stanowi naruszenie równego traktowania i dyskryminację. Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być bowiem usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną.

Apelujący wskazał, że Sąd I instancji zauważając, że po stronie pozwanego istniał interes gospodarczy, którego istotą było czasowe „przejęcie” pracowników z Oddziału w G. z uwagi na zwiększone zapotrzebowanie produkcyjne z jednej strony i spadek produkcji w Oddziale w G. drugiej, a tym samym — zapobieżenie „rozejściu” się wykwalifikowanej kadry pracowników wskazał jednocześnie, że pracodawca nie podejmował działań mających na celu wyrównanie wskazanych nierówności płacowych.

Zdaniem apelującego z powyższym stanowiskiem Sądu Rejonowego nie sposób jest się zgodzić. Przewidywany okres spadku produkcji w Oddziale w G., a tym samym czasowe zatrudnienie pracowników tego Oddziału u pozwanego miało wynieść około 2 lata. Utrzymujące się ograniczenia produkcji w Oddziale w G. spowodowały, że pracodawca podjął działania zmierzające do wyrównania wynagrodzenia otrzymywanego przez pracowników „przejętych” z Oddziału w G. w stosunku do swoich dotychczasowych pracowników.

Niwelując różnice płacowe pozwany na mocy porozumienia ze związkami zawodowymi kończącego spór zbiorowy z końcem 2019r. przyznał kwotową podwyżkę pracownikom najmniej zarabiającym. W 2020r. natomiast, po zakończeniu okresu obowiązywania umów o pracę na czas określony pracowników zatrudnionych z Oddziału w G. zaoferował pracownikom kontynuację zatrudnienia według jednolitej stawki, zrównującej ich wynagrodzenia z wynagrodzeniami pracowników od początku zatrudnionych w Oddziale w T.. Była to kwota 5.200 zł brutto dla operatora produkcji i kwota 5.700 zł brutto dla technika produkcji.

Apelujący podkreślił, że porównanie art. 11<sup>1</sup> i art. 11<sup>2</sup> k.p. prowadzi do wniosku, iż podmiotem regulacji z art. 11<sup>2</sup> jest wspólnota zakładowa. Ustawodawca celowo posługuje się liczbą pojedynczą („pracownik” - art. 11<sup>1</sup> k.p.) i mnogą („pracownicy” - art. 11<sup>2</sup> k.p.) odnosząc się odpowiednio do godności i dóbr osobistych i równości w zakresie praw. Zaakcentowanie przez ustawodawcę, że dobrem chronionym w przypadku równości jest dobro wspólnoty jest przy tym głęboko uzasadnione. Nie w każdym bowiem przypadku „indywidualna równość” stanowi wartość nadrzędną. Interpretacja zasady równości musi uwzględniać „wspólnotowy” cel tej regulacji. Jeżeli w interesie wspólnoty jest zachowanie różnic, takie różnice są uzasadnione. W niniejszej sprawie poza sporem jest to, że zachowanie różnic miało na celu dobro wspólnoty - leżało w słusznym pojmowanym interesie gospodarczym (który jest wspólny dla pracodawców wewnętrznych). Skoro różnice były uzasadnione, to nie mogło dojść do dyskryminacji płacowej. To właśnie w kontekście równości należy bowiem oceniać „obiektywne powody”, o których mowa w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.

***W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego.***

Powód zauważył, że pozwany wcale nie kwestionuje faktu, że we wskazanym w pozwie okresie otrzymywał wynagrodzenie o wiele niższe niż pracownicy świadczący pracę na tym samym stanowisku, którzy uprzednio byli zatrudnieni w (...) spółce z o.o. w G.. Podniósł, że jako pracownik kilkanaście lat pracujący przy produkcji silników miał o wiele większą wiedzę i doświadczenie, a tym samym i kompetencje niż osoby, które uprzednio specjalizowały się w montażu całych zespołów pojazdów.

Zdaniem powoda różnicowanie płacy tylko ze względu na to, iż część pracowników uprzednio świadczyła pracę u innego pracodawcy przemawia za uznaniem bezprawności niejednolitości wynagradzania za jednakową pracę. Natomiast powoływane przez pozwanego przyczyny mających usprawiedliwiać nierówną płacę w żadnej mierze nie mogą zostać uznane za obiektywne.

Ponadto pomimo jednoznacznego stanowiska Państwowej Inspekcji Pracy, nakazującego usunięcie nierówności płacowych pozwany nie podjął działań, które zmierzałyby do urzeczywistnienia tego nakazu. Pozwany przystąpił do rozmów, których wynikiem było zawarcie porozumienia płacowego z 12 grudnia 2019r. Podwyżka płacy nie była jednak ukierunkowana na wyrównanie płac pracowników, gdyż objęła wszystkich pogłębiając dotychczasowe nierówności. Zmiany wynagrodzenia jakie miały miejsce w 2020r. również nie zniwelowały różnic płacowych.

Ponadto powód wskazał, że postępowanie przed Sądem I instancji zostało przeprowadzone prawidłowo, a dokonana ocena dowodów opiera się na zasadach logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, a także została przeprowadzona uwzględniając aspekt celowości i racjonalności podejmowania decyzji gospodarczych, finansowych i prawnych przez pozwanego.

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Odwoławczy w pełni podziela ustalenia faktyczne i zważania Sądu I instancji uznając je za własne, co oznacza, iż z mocy art. 387 § 2<sup>1</sup> pkt 1 k.p.c. zbędne jest ich ponowne przywoływanie w uzasadnieniu wyroku Sądu Odwoławczego. Zarzuty stawiane przez apelującego zaskarżonemu wyrokowi okazały się chybione. W ramach kontroli instancyjnej przeprowadzonej przez Sąd Odwoławczy w postępowaniu apelacyjnym nie sposób dopatrzeć się uchybień przepisów zarzuconych przez apelującego zaskarżonemu wyrokowi.

Wbrew zarzutom apelującego Sąd Rejonowy przeprowadził staranne postępowanie dowodowe, w oparciu o które poczynił trafne ustalenia faktyczne oraz wywiódł wnioski w pełni uprawnione wynikiem tego postępowania, nie wykraczając poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, wynikające z przepisu art. 233 k.p.c. Dokonana subsumcja ustaleń faktycznych do mających zastosowanie przepisów prawa materialnego nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego. Zarzut przekroczenia zasady swobodnej oceny materiału dowodowego nie może zostać uznany za skuteczny, kiedy polega na zaprezentowaniu własnych, korzystniejszych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej oceny materiału dowodowego (tak m. in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 4 sierpnia 2016r., I ACa 162/16). Ingerencja sądu drugiej instancji możliwa jest tylko wówczas, gdy skarżący wykaże, iż sąd pierwszej instancji rażąco uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego oraz brak jest wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów (tak wyroki Sądu Najwyższego z 29 lipca 1998r.; II UKN 151/98 i z 5 stycznia 1999r.; II UKN 76/99). Takich zarzutów apelujący skutecznie nie wywiódł. Wniosek taki byłby tym bardziej zaskakujący, że stan faktyczny pozostawał pomiędzy stronami bezsporny, a odmienne stanowisko stron sprowadzało się wyłącznie do różnej oceny istnienia usprawiedliwiającego kryterium różnicującego wynagrodzenie powoda i innych pracowników porównawczych zatrudnionych na tym samym stanowisku i wykonujących w tym samym czasie taką samą pracę, co on.

Wbrew wymogom wynikającym z zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. w żadnym miejscu pozwany nie wskazuje jakie konkretnie ustalenie Sądu I instancji i na podstawie jakiego konkretnie dowodu poczynione jest sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Postawiony więc zarzut takiej sprzeczności pozostaje więc jedynie teoretyczny. Sprowadza się do wyliczenia jakim okolicznościom Sąd ów nie nadał wystarczającego znaczenia zamiast które konkretnie ustalenia i na jakiej podstawie poczynione były nielogiczne lub niezgodne z doświadczeniem życiowym. Tym samym pozwany nie podważył skutecznie ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd I instancji, które Sąd odwoławczy w całości podziela.

Wbrew zarzutom apelującego Sąd Rejonowy nie dopuścił się też naruszenia żadnego z przepisów prawa materialnego zbiorczo i bez głębszej analizy powołanych w zakończeniu apelacji.

Odnosząc się do przedmiotu sporu zauważyć należy, iż jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest unormowany w art. 11<sup>3</sup> k.p. zakaz dyskryminacji, który przewiduje, iż jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia jest niedopuszczalna. Z mocy art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani m. in. w zakresie warunków zatrudnienia w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Stosownie do art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę.

Katalog dotyczących stosunku pracy kryteriów dyskryminacyjnych jest otwarty. Mogą nimi być tylko takie niezwiązane z wykonywaną na bieżąco pracą elementy stosunku pracy, które mają konkretny i weryfikowalny charakter, a gorsze traktowanie z uwagi na te przesłanki jest społecznie nieakceptowalne. Kryterium dyskryminacji może więc także stanowić akcentowane przez powoda dotychczasowe miejsce zatrudnienia – jeśli były nim G., to decydowało o wypłacie wyższego wynagrodzenia niż wówczas, gdy były nim T. – jak miało to miejsce w przypadku powoda. Jak podkreślił bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z 29 listopada 2017r. (I PK 367/16) otwarty katalog kryteriów dyskryminacyjnych pozwala na jego uzupełnienie o inne cechy stosunku pracy o społecznie doniosłym znaczeniu, jeżeli w określonych okolicznościach mogą być uznane za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji.

Z mocy art. 18<sup>3c</sup> § 1-3 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Zaś prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości (wyrok Sądu Najwyższego z 29 listopada 2012r.; II PK 112/12). Oba wskazane w powołanym wyżej art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. mierniki pracy wymienione zostały alternatywnie i jest to alternatywa rozłączna pomiędzy dwoma odrębnymi i samodzielnymi pojęciami: pracy jednakowej i pracy o jednakowej wartości (Kodeks pracy. Komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2004, s. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem pod redakcją U. Jackowiak, Gdańsk 2004).

Owe kryteria oceny pracy jednakowej wartości to w pierwszym rzędzie wymagane kwalifikacje potwierdzone dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub wynikające z praktyki i doświadczenia zawodowego. Uzupełniającym elementem oceny wartości porównywanych prac jest odpowiedzialność rozumiana, jako rodzaj i skala negatywnych konsekwencji w postaci zagrożenia dla życia i zdrowia lub mienia albo sankcji karnych, dyscyplinarnych czy odszkodowawczych, jakie mogą spotkać pracownika w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków.

Przesłanką wartościowania pracy jest wreszcie towarzyszący jej świadczeniu wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu. Wszystkie te kryteria klasyfikacyjne powinny być analizowane łącznie (por. A. Świątkowski: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2006, s. 85-86 oraz T. Liszcz: Równość kobiet i mężczyzn w znowelizowanym kodeksie pracy, PiZS 2002/2/3-4 i K. Świdarska: Zakaz dyskryminacji w wynagradzaniu w prawie polskim w doniesieniu do standardów międzynarodowych, Monitor Prawa Pracy 2004/5/136).

Skoro zawarte w art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. pojęcia jednakowej pracy oraz pracy o jednakowej wartości mają odrębny i samodzielny byt, to z punktu widzenia naruszenia zasady równego traktowania nie ma znaczenia, czy chodzi o jednakową pracę, czy o pracę jednakowej wartości (wyrok Sądu Najwyższego z 22 lutego 2007r., I PK 242/06). W razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę lub świadczących pracę jednakowej wartości, to pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi przesłankami, a przy powołaniu się na różne kwalifikacje, czy staż pracy, oznacza to konieczność wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom. Chodzi przy tym o wykazanie porównywalnych, a nie identycznych kwalifikacji, odpowiedzialności i wysiłku. Mogą więc w tym zakresie występować pewne różnice, niemające jednak zasadniczego znaczenia (wyrok Sądu Najwyższego z 22 lutego 2007r., I PK 242/06).

Stanowisko pozwanego dopuszczającego zróżnicowanie wynagrodzenia tylko i wyłącznie z uwagi na dotychczasową pracę części załogi u innego pracodawcy w G. przy produkcji samochodów nie może zatem stanowić podstawy zróżnicowania wysokości wynagrodzenia osób wykonujących w spornym okresie jednakową pracę o pracę jednakowej wartości przy produkcji silników u innego podmiotu. Jak słusznie zauważył Sąd I instancji pozwany dopuścił się dyskryminacji powoda z tego względu. Z uwagi na to kryterium w klasyczny sposób naruszył bowiem zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu niekorzystnie kształtując wynagrodzenie powoda w odniesieniu do pracowników, którzy uprzednio pracowali w G., ale w spornym okresie zatrudnionych na tym samym stanowisku technika produkcji i wykonujących dokładnie te same zadania w tym samym oddziale, na tej samej linii główicy, co powód.

Bezspornym jest, iż przez cały objęty pozwem okres od września 2018r. do grudnia 2020r. powód osiągał wynagrodzenie znacznie niższe: o 1.101 zł lub 1.401 zł za jednakową pracę o jednakowej wartości niż porównywalni do niego współpracownicy G. S. i M. J., a od września do grudnia 2020r. – także M. L. i R. W.. Jak wynika niezbiecie z zebranego w sprawie i nie podważanego przez pozwanego materiału dowodowego na stanowisku technika produkcji świadczyli oni wszyscy pracą wymagającą porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Pozwany nie negował także, iż mieli oni wszyscy identyczne zakresy czynności, te same obowiązki pracownicze i taki sam zakres odpowiedzialności i wysiłku. Były to prace takiego samego rodzaju, świadczone w takich samych warunkach. Mimo tego osiągalni w spornym okresie istotnie wyższe od powoda wynagrodzenie, choć nie mieli żadnego doświadczenia zawodowego w zakresie produkcji silników, którą powód od wielu lat się zajmował w tym samym miejscu - u poprzednika prawnego pozwanego. W tym zakresie kwalifikacje powoda były wyższe niż innych techników produkcji pochodzących z zakładu w G., ponieważ miał lepszą znajomość pracy na nowej linii produkcyjnej, choć jak wszyscy inni – też musiał przejść szkolenie w zakresie produkcji silnika nowej generacji. Jak wynika z niekwestionowanych ustaleń Sądu Rejonowego praca w T. przy produkcji silników wymagała znajomości obsługi licznych maszyn, a praca w G. przy produkcji samochodów była w dużej mierze pracą fizyczną. To większe doświadczenie powoda przy produkcji silników mogło zatem co najwyżej rzutować na wypłacanie mu wyższego wynagrodzenia niż technikom produkcji z G., ale w żadnym wypadku – nie niższego od uzyskiwanego przez nich z tytułu świadczenia jednakowej pracy o jednakowej wartości względem niego.

Wbrew wymogom art. 6 k.c. i 232 k.p.c. pozwany nie sprostował spoczywającemu na nim ciężarowi dowodowemu i wbrew treści art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. nie wykazał, że wypłacając powodowi w spornym okresie stale niższe wynagrodzenie kierował się jakimikolwiek obiektywnymi powodami. Bez wątpienia do tych obiektywnych powodów nie należała:

- potrzeba szybkiej rekrutacji związanej ze wzrostem produkcji w (...) spółce z o.o. Oddziale I w T.; nie uzasadniała ona zróżnicowania wynagrodzenia nowych pracowników w stosunku do dotychczasowych przez okres niemal dwóch i pół roku;
- zapobieżenie „rozejścia” się wykwalifikowanej kadry Oddziału w G., której dalsze zatrudnienie tam nie było możliwe z uwagi na spadek produkcji, co rodziłoby konieczność dokonania zwolnień grupowych; sytuacja kadrowa u innego pracodawcy i u pozwanego w żaden sposób nie powinna rzutować na niedopuszczalną dyferencjację wynagrodzenia za tę samą pracę tej samej wartości niezależnie od tego czy obydwa te podmioty działają w ramach tej samej grupy kapitałowej;
- brak akceptacji przez pracowników z G. obniżenia stawek wynagrodzenia po zatrudnieniu w nowym podmiocie - Oddziale w T., co nie wykluczało podwyższenia stawek dotychczasowych pracowników z Oddziału w T. do wysokości nowozatrudnionych;
- podwyższenie wynagrodzenia pracowników na skutek porozumienia ze związkami zawodowymi w grudniu 2019r., które dotyczyło całej załogi i tylko pogłębiło istniejące już dysproporcje;
- zrównanie wynagrodzeń pracowników po upływie okresu spornego, bowiem winno do niego dojść wcześniej; wbrew głośnym twierdzeniom pozwanego – jak wynikało z przedłożonych przez niego samego wykazów – do zrównania wynagrodzeń powoda i pracowników porównawczych nie doszło w 2020r.

Jak z powyższego wynika słusznie organ orzekający przyjął, że wykonywana przez powoda praca, wymagane kwalifikacje, odpowiedzialność i wysiłek były porównywalne z pracą, kwalifikacjami, odpowiedzialnością i wysiłkiem jego współpracowników: G. S., M. J., M. L. i R. W., którzy mimo tego stale w okresie spornym osiągalni znacząco wyższe wynagrodzenie tylko dlatego, że dotąd byli zatrudnieni u innego pracodawcy, a nie tego, co powód. Takie niestandardowe podejście pozwanego jego rodzimych, zaufanych i sprawdzonych pracowników stanowiło ewidentne pogorszenie sytuacji materialnej tych, którzy dotąd bez zarzutów przez wiele lat pracowali na jego rzecz. Nakazuje to rozważenie przez zarząd pozwanego i jego pełnomocników czy równie zacięcie broniliby wypłacania im samym znacznie niższego wynagrodzenia za tę samą pracę i tej samej wartości co wykonywana przez osoby, które dotąd nie poświęcały jeszcze nigdy swych sił dla tego samego pracodawcy tylko ze względu na to, że byłoby zapotrzebowanie na ich pracę i takie stawialiby wymagania płacowe.

Niegodziwe akceptowanie przez pozwanego zróżnicowania wynagrodzenia powoda o 1.101 zł lub 1.401 zł miesięcznie w odniesieniu do nowych pracowników, przeniesionych z G., którzy wykonywali jednakową pracę co on i o jednakowej wartości jest tym bardziej bulwersujące, że bagatelizował on całkowicie dwukrotne wytyczne PIP z 2019r. i 2020r. nakazujące mu przestrzeganie zasad równego traktowania w zakresie wynagrodzenia.

Mając powyższe na względzie z mocy art. 385 k.p.c. apelacja pozwanego jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przy zastosowaniu § 10 ust. 1 pkt 1 i § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265 z późn. zm.) zasądzać je od pozwanego na rzecz powoda w wysokości stawki minimalnej.

SSO Anna Petri