

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 marca 2014r.

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój / spr /

Sędziowie : Sędzia SO Roman Walewski

Sędzia SO Małgorzata Woźniak-Zendran

Protokolant : st.sek.sąd.R. Duchnicka - Tylutka

po rozpoznaniu w dniu **11 marca 2014r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. O., J. C., F. B., G. G. (1), M. A.**

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) Zakład (...) w Z.

o zapłatę

na skutek apelacji **pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

z dnia 17.01.2014r. (Sygn. akt IV P 279/13)

I. oddala apelację,

,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powodów: A. O., J. C., F. B., M. A. po 450 zł oraz na rzecz powoda G. G. (1) kwotę 225 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

IV Pa 25/14

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 stycznia 2014 r. Sąd Rejonowy w Zielonej Górze zasądził od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) Zakład (...) w Z. na rzecz powoda A. O. kwotę 5.892,50 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.01.2013 r. do dnia zapłaty (pkt I). Zasądził od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) Zakład (...) w Z. na rzecz powoda J. C. kwotę 3.409,50 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.01.2013 r. do dnia zapłaty (pkt II). Zasądził od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) Zakład (...) w Z. na rzecz powoda F. B. kwotę 7.689,50 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21.06.2013 r. do dnia zapłaty. (pkt III). Zasądził od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) Zakład (...) w Z. na rzecz powoda G. G. (1) kwotę 8.646,50 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21.06.2013 r. do dnia zapłaty. (pkt IV). Zasądził od pozwanego

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) Zakład (...) w Z. na rzecz powoda M. A. kwotę 9.846,00 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.09.2013 r. do dnia zapłaty.(pkt V). W pozostałym zakresie Sąd żądanie odsetkowe oddalił.(pkt VI) Zasądził od pozwanego na rzecz powoda G. G. (2) kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.(pkt VII). Zasądził od pozwanego na rzecz powodów A. O., J. C., F. B., M. A. po 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.(pkt VII). Nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasa Sądu Rejonowego w Zielonej Górze kwotę 1.775,00 zł tytułem kosztów sądowych. (pkt VIII). Wyrokowi w punktach I – V nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.000,00 zł każdemu.(pkt IX).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód A. O. zatrudniony był na podstawie umowy o pracę w (...) od 1.09.1981 r. Z dniem 1.12.1996 r. objął stanowisko kierownika pociągu. Z dniem 1.03.1999 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wzrosło z 593 zł. do 870 zł. Z dniem 1.10.2001 r., na mocy art. 23¹ kp, stał się pracownikiem pozwanego (...) Spółka z o.o. (...) Zakład (...) w Z.. Pracował wówczas w Sekcji (...) w Z., za wynagrodzeniem zasadniczym ustalonym na kwotę 970 zł., które w latach 2010 do końca lipca 2011 wynosiło 1470 zł., na dzień 1.08.2012 r. wynosiło 1 520 zł, a od 1.07.2012 wynosiło 1 620 zł.

Powód J. C. zatrudniony był na podstawie umowy o pracę w (...) od 3.09.2001 r. Z dniem 17.09.2003 r. został przeniesiony do pracy u pozwanego (...) Spółka z o.o. (...) Zakład (...) w Z.. Z dniem 1.11.2009 r. objął stanowisko kierownika pociągu za wynagrodzeniem zasadniczym, które w latach 2010 do końca lipca 2011 wynosiło 1470 zł., na dzień 1.08.2011 r. wynosiło 1 520 zł, a od 1.07.2012 wynosiło 1 620 zł.

Powód F. B. zatrudniony był na podstawie umowy o pracę w (...) od 4.09.1978 r. Od dniem 1.01.1986 r. do 31.01.1994 r. zajmował stanowisko kierownika pociągu. Z dniem 1.10.2001 r., na mocy art. 23¹ kp, stał się pracownikiem pozwanego (...) Spółka z o.o. (...) Zakład (...) w Z.. Od stycznia 2010 r. ponownie objął stanowisko kierownika pociągu. Pracował wówczas w Sekcji (...) w G. W., za wynagrodzeniem zasadniczym, które do końca lipca 2011 wynosiło 1 370 zł., od 1.08.2011 r. wynosiło 1 520 zł, a od 1.07.2012 wynosiło 1 620 zł.

Powód G. G. (1) zatrudniony był na podstawie umowy o pracę w (...) od 2.09.1985 r. Z dniem 1.03.1994 r. objął stanowisko kierownika pociągu. Z dniem 1.10.2001 r., na mocy art. 23¹ kp, stał się pracownikiem pozwanego (...) Spółka z o.o. (...) Zakład (...) w Z.. Pracował wówczas w Sekcji (...) w G. W., za wynagrodzeniem zasadniczym, które w latach 2010 do lipca 2011 wynosiło 1420 zł., od 1.08.2011 r. wynosiło 1 520 zł, a od 1.07.2012 wynosiło 1 620 zł.

Powód M. A. zatrudniony był na podstawie umowy o pracę w (...) od 20.06.1995 r. Z dniem 1.63.1999 r. objął stanowisko kierownika pociągu. Z dniem 1.10.2001 r., na mocy art. 23¹ kp, stał się pracownikiem pozwanego (...) Spółka z o.o. (...) Zakład (...) w Z.. Pracował wówczas w Sekcji (...) w Z., za wynagrodzeniem zasadniczym, które w latach 2010 do lipca 2011 wynosiło 1320 zł., od 1.08.2011 r. wynosiło 1 520 zł, a od 1.07.2012 wynosiło 1 620 zł.

A. W. (1) zatrudniony był na podstawie umowy o pracę w (...) od 14.03.1972 r. Z dniem 1.05.1986 r., pracując na Stacji Ż., objął stanowisko kierownika pociągu za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 13 300 d.zł. Z dniem 1.07.1998 r. stał się pracownikiem Zakładu (...) w Z. (Sekcja (...) w Ż.), będącym poprzednikiem prawnym pozwanego Zakładu, z wynagrodzeniem zasadniczym ustalonym na kwotę 660 zł., które z dniem 1.03.1999 r. zostało podniesione do kwoty 920 zł. W okresie od grudnia 2009 r. do lipca 2011 r. wynagrodzenie zasadnicze A. W. (1) wynosiło 1 570 zł, od sierpnia 2011 r. 1 620 zł, a od lipca 2012 r. 1 770 zł. Z dniem 1.05.2013 r. wynagrodzenie A. W. (1) obniżone zostało do kwoty 1 670 zł.

L. K. (1) zatrudniona była na podstawie umowy o pracę w (...) od 9.08.1983 r. Z dniem 1.02.1988 r., pracując na Stacji Z., objęła stanowisko kierownika pociągu za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 16 500 d.zł. Z dniem 1.07.1998 r. stała się pracownikiem Zakładu (...) w Z. (Sekcja (...) w Z.), będącym poprzednikiem prawnym pozwanego Zakładu, z wynagrodzeniem zasadniczym ustalonym na kwotę 735 zł., które z dniem 1.03.1999 r. zostało podniesione do kwoty 970 zł. W okresie od grudnia 2009 r. do lipca 2011 r. wynagrodzenie zasadnicze L. K. (1) wynosiło 1 570 zł. od sierpnia

2011 r. 1 620,00 zł., a od lipca 2012 r. 1 770 zł. Z dniem 1.05.2013 r. wynagrodzenie L. K. (1) obniżone zostało do kwoty 1 670 zł.

Karty charakterystyki stanowiska pracy powodów oraz A. W. (1) i L. K. (1) są identyczne w treści.

Nie ma faktycznych różnic w charakterze pracy wykonywanej przez kierowników pociągów.

Powodowie mają identyczne kwalifikacje zawodowe jak A. W. (1) i L. K. (1).

Różnice w wysokości wynagrodzenia zasadniczego kierowników pociągów są wynikiem tego, że byli oni przydzieleni do różnych gniazd konduktorskich, podległych różnym zakładom. Po przejściu tych gniazd przez pozwanego, różnice w wynagrodzeniu zasadniczym były z ostrożności niwelowane.

Na wysokość wynagrodzenia zasadniczego miało również wpływ to „kto należał do jakiego związku zawodowego i kto miał jakich koleśków”.

A. W. (1) ma wyższe wynagrodzenie zasadnicze w stosunku do powodów, ponieważ przyszedł do pracy w Z. po połączeniu Stacji Rejonowej Ż. i Stacji Rejonowej Z., a w Ż. był kierownikiem zespołu drużyn konduktorskich. Obecnie wykonuje te same czynności co powodowie.

Dysproporcje w uposażeniu pracowników drużyn konduktorskich są efektem braku podwyżek przez wiele lat. Funkcjonujące regulacje uposażenia uniemożliwiały wyrównanie stawek wśród pracowników drużyn. Na stwierdzone różnice ma również wpływ zaniżenie pracowników przez PR Z. w roku 1999 z PR S. (gniazdo K. i G. W..) i z PR P. (gniazdo R. i Z.).

Różnice w wynagrodzeniach zasadniczych kierowników pociągów są wynikiem tego, że poszczególne gniazda konduktorskie podlegały różnym zakładom. Pozwany przejmował pracowników z różnych stacji. Dysproporcje narosły z lat poprzednich. W miarę możliwości było to niwelowane.

Pozwany Zakład powstał w roku 1998, pierwotnie ze Stacji Rejonowych Ż. i Z.. Później dostosowano strukturę do obszaru województwa ze względu na finansowanie przez samorządy. Wtedy pozwany przejął części Zakładu (...), tj. Stacje Rejonowe w G. i K. oraz Zakładu (...), tj. Stacje Rejonowe w R. i Z.. Przejęto pracowników różnych zakładów, z różnymi budżetami i już wówczas istniały dysproporcje w wynagrodzeniach zasadniczych. Były różnice między gniazdami, ale także w poszczególnych gniazdach, ponieważ to bezpośredni zwierzchnik decydował o wysokości podwyżek.

K. Z., zatrudniona u pozwanego na stanowisku kierownika pociągu stale zastępuje dyspozytora podczas jego nieobecności. Nie ma to wpływu na wysokość jej wynagrodzenia zasadniczego.

Generalnie kierownicy pociągów, którzy wykonywali zastępstwo za dyspozytora nie mieli z tego tytułu wyższego wynagrodzenia zasadniczego.

Wyrokiem z dnia 17.10.2012 r., w sprawie IV P 371/11 Sąd Rejonowy w Zielonej Górze zasądził odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia za pracę pracowników zatrudnionych na stanowisku kierownika pociągu, od pozwanego na rzecz powodów: A. O. kwotę 4 732 zł. ze okres od czerwca 2008 r. do września 2010 r. i na rzecz powoda J. C. kwotę 4 686,75 zł. za okres od listopada 2009 do lipca 2011.

Pismem z dnia 14.06.2012 r. Centrala Spółki poinformowała pozwanego, że strony sporu zbiorowego ustaliły zasady podwyższania wynagrodzenia zasadniczego. Podwyżka miała nastąpić od dnia 1.07.2012 r. i wynosić średnio na etat 130,00 zł. Ponadto wskazano, że należy mieć na uwadze wyrównanie różnic płacowych w zespołach pracowniczych i w grupie wykonujących te same czynności, zaś szczegółowego podziału środków należy dokonać z zakładowymi organizacjami związkowymi w oparciu o obowiązujące w Spółce uregulowania i przepisy prawa pracy.

Przed rozdziałem środków na podwyżki w 2012 r. pozwany zorganizował spotkanie ze związkami zawodowymi, które miało miejsce w dniu 2.07.2012 r. Wzięli w nim udział przedstawiciele 7 związków zawodowych działających na terenie zakładu tj. (...), (...), (...) Dyspozytorów, (...) Maszynistów w C., (...), (...).

Obowiązujący w zakładzie regulamin wynagradzania przewiduje szczeble, które zróżnicowane są o 50,00 zł, wobec czego dyrektor zakładu (...) zaproponowała, aby kwotę pozostałą po przyznaniu na każdego pracownika 100,00 zł przyznać pracownikom wyróżniającym się. Przedstawiciel (...) oświadczył, że nie wyraża zgody na proponowany podział podwyżek, podnosząc, że akcja awansowa służyć powinna wyrównaniu wynagrodzeń wśród pracowników drużyn konduktorskich.

Przedstawiciele pozostałych związków zawodowych przedstawili propozycje pracowników, którzy ich zdaniem wyróżniają się, zasługując na większą podwyżkę.

Wobec braku uzgodnienia stanowiska przez związki zawodowe (...) w piśmie z dnia 6.07.2012 r. zaproponowała dyrektorowi zakładu, aby wyłonić zespół kierowników pociągu osiągających najlepsze wyniki (ustalane w oparciu o kwartalną weryfikację efektywności dokonywanej przez drużyny konduktorskie wielkości odprawy podróży). Dodatkowa kwota 50,00 zł na jednego pracownika miała zostać przyznana osobom, które w ostatnich 3 kwartałach osiągnęły najwyższe wskaźniki efektywności, co dotyczyło IV kw. 2011 – II kw. 2012 r. Z uwagi na ograniczone środki dodatkowa kwota podwyżki miała zostać przyznana osobom, które osiągnęły najlepsze wyniki we wszystkich 3 kwartałach.

Ostatecznie dokonując podwyżek w 2012 r. pozwany przyjął jako kryterium efektywność pracy kierowników pociągów, dokonując porównania dokonanej przez nich sprzedaży biletów w III i IV kwartale 2011 r. i pierwszym kwartale 2012 r. Przyjęto inne kwartały, niż wskazane w piśmie Naczelnika D. Sprzedaży, albowiem na chwilę podziału środków nie było ostatecznych danych za II kwartał 2012 r.

Pracownicy którzy znaleźli się na wykazie (10 z każdego gniazda) mieli otrzymać podwyżkę w kwocie 150,00 zł, zaś pozostali- w kwocie 100,00 zł.

O przyjętym kryterium nie powiadomiono ani związków zawodowych, ani zainteresowanych pracowników.

Pomimo tego, że niektórzy pracownicy byli uwzględnieni w przyjętych przez pozwanego kwartałach jako pracownicy osiągający wysoką sprzedaż biletów, otrzymali podwyżkę w kwocie 100,00 zł, podczas gdy inne osoby uwzględnione w dwóch kwartałach otrzymały podwyżkę w kwocie 150,00 zł.

Rozdzielając środki na podwyżki w 2011 r. pozwany wyrównał wynagrodzenie zasadnicze wszystkich kierowników pociągu do kwoty 1 520 zł., za wyjątkiem wynagrodzeń zasadniczych L. K. i A. W., które było 100 zł. wyższe. Nie stosowano żadnego kryterium, w tym związanego ze sprzedażą. W okresie od lipca 2012 r. do końca kwietnia 2013 r. różnice pomiędzy wynagrodzeniami zasadniczymi powodów, a wynagrodzeniem L. K. i A. W. wynosiły 150 zł., a od maja 2013 r. 50 zł.

Kierownicy pociągu za sprzedaż biletów otrzymują premię za odprawę osób i rzeczy w pociągach.

Pozwany przyjmując jako kryterium podwyżki sprzedaż biletów, nie wziął pod uwagę innych czynności wykonywanych przez powodów, zwłaszcza liczby skanowanych przez nich biletów, które podróżni zakupili w kasach. Tymczasem zdarza się, że z przyczyn niezależnych od pracowników liczba skanowanych biletów jest znacznie wyższa od sprzedanych; zdarza się, że na danej trasie kierownik pociągu w ogóle nie sprzedaje żadnego biletu. Liczba sprzedanych biletów jest z zasady okolicznością niezależną od pracowników, zaś zależną od potoku podróży, którego nie można przewidzieć. Z zasady więcej podróży jest w okolicy weekendów i świąt, ale kierownicy pociągu sami nie sporządzają swoich harmonogramów pracy. Zdarza się, że na tej samej trasie sprzedają zupełnie zróżnicowaną liczbę biletów, co uzależnione jest od potoku podróży.

Powodowie, podobnie jak inni kierownicy pociągu, są zainteresowani dużą sprzedażą biletów, gdyż od niej zależy wysokość ich wynagrodzenia (premia procentowa za odprawę osób i rzeczy).

Na skutek niższego wynagrodzenia zasadniczego przyznanego powodowi A. O. w stosunku do L. K. (1) i A. W. (1) w okresie październik 2010 – luty 2013, jego całkowite wynagrodzenie było niższe o 5 892,50 zł.

Na skutek niższego wynagrodzenia zasadniczego przyznanego powodowi J. C. w stosunku do L. K. (1) i A. W. (1) w okresie sierpień 2011 – luty 2013, jego całkowite wynagrodzenie było niższe o 3 409,50 zł.

Na skutek niższego wynagrodzenia zasadniczego przyznanego powodowi F. B. w stosunku do L. K. (1) i A. W. (1) w okresie listopad 2010 – maj 2013, jego całkowite wynagrodzenie było niższe o 7 689,50 zł.

Na skutek niższego wynagrodzenia zasadniczego przyznanego powodowi G. G. (1) w stosunku do L. K. (1) i A. W. (1) w okresie czerwiec 2010 – maj 2013, jego całkowite wynagrodzenie było niższe o 8 646,50 zł.

Na skutek niższego wynagrodzenia zasadniczego przyznanego powodowi M. A. w stosunku do L. K. (1) i A. W. (1) w okresie lipiec 2010 – marzec 2013, jego całkowite wynagrodzenie było niższe o 9 846 zł.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwa w zakresie roszczeń głównych są zasadne.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji przytoczył treść art. 18^{3c}§1-3 k.p. i wskazał, że odnosi się on do pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości. Zasadę równego traktowania i jej ewentualne naruszenia rozważać można jedynie w odniesieniu do takich samych lub porównywalnych stanowisk pracy i wykonywanych obowiązków. Wynika to wprost z powołanego przepisu.

Sąd Rejonowy podkreślił, że chodzi tutaj o pracowników znajdujący się w tej samej lub porównywalnej sytuacji faktycznej i prawnej, a przede wszystkim zatrudnionych na jednakowych lub porównywalnych stanowiskach, o jednakowej lub porównywalnej odpowiedzialności lub wykonujących porównywalne obowiązki – pod względem rodzaju, ilości i odpowiedzialności.

Zasada równości wynagrodzenia w stosunku pracy wymagana jest wówczas, gdy pracownicy jednakowo lub porównywalnie pełnią takie same lub porównywalne obowiązki, na takich samych (lub porównywalnych) stanowiskach. Inaczej mówiąc, oznacza to, że wymieniony przepis dopuszcza różnicowanie wynagrodzenia pracowników, którzy albo pełnią inne obowiązki, albo pełniąc takie same obowiązki - wypełniają je niejednakowo, albo zatrudnieni są na różnych, nieporównywalnych, stanowiskach.

Sąd Rejonowy uzasadniając swoje stanowisko powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego tj. wyrok SN z dnia 12.01.2001 r., I PKN 182/01). Wskazał także, że dopuszczalne jest zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej pracowników ze względu na określone okoliczności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy (por. orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 października 1993 r., K 4/93, OTK 1994, s. 317-318).

Następnie odniósł się do art. 11² k.p. - wskazując, że artykuł 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. Inne równości pracownicze nie wchodzi w zakres zasady sformułowanej w tym przepisie(...). Zasada równości praw pracowników w stosunkach pracy wchodzi w grę, według wyraźnego brzmienia art. 11², w przypadkach gdy pracownicy pełnią jednakowo takie same obowiązki". Wynika z tego, że kodeks dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy bądź to pełnią inne obowiązki, bądź takie same (na takim samym stanowisku), ale niejednakowo. (zob. Komentarz do Kodeksu Pracy, G. Goździejewicz, T. Zieliński).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie przyjął, że podstawą prawną roszczeń powoda mógł być właśnie przepis art. 11² k.p. Z uwagi na to, że zasada równości praw pracowników w stosunku pracy wchodzi w rachubę wtedy, gdy pracownicy

„jednakowo” pełnią „takie same obowiązki”. Ponieważ przepis ten dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy albo pełnią inne obowiązki, albo pełniąc takie same obowiązki - wypełniają je niejednakowo (por. A. Bydło, Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy, PiZS 2006/11/38).

Sąd Rejonowy przywołał prawomocny wyrok Sądu Rejonowego w Zielonej Górze w sprawie o sygn. akt IV P 371/11, gdzie na rzecz powodów A. O. i J. C. zasądzone zostały odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia za pracę, obejmujące wcześniejsze okresy. Sąd orzekający uznał, że ustalenia faktyczne oraz ocena prawna dokonana w w/w sprawach wiązała zarówno strony, jak i Sąd w niniejszej sprawie, która jest kontynuacją spraw toczących się przeciwko pozwanemu, a dotyczących dotyczyła okresu bezpośrednio poprzedzającego okres objęty przedmiotowym sporem.

Sąd I instancji podkreślił, że pomimo prawomocnych wyroków Sądu Rejonowego w Zielonej Górze wydanych w w/w sprawach, którymi uwzględniono żądanie powodów za wcześniejszy okres, pozwany nadal wypłaca im wynagrodzenia na poziomie niższym od wynagrodzenia pracowników L. K. (1) i A. W. (1) tj. wbrew art. 365 § 1 k.p.c.

Tym samym z uwagi na wcześniejsze prawomocne rozstrzygnięcia Sąd I instancji przyjął, że pracownicy zatrudnieni u pozwanego na stanowisku kierownika pociągu nie tylko świadczą pracę tego samego rodzaju (co wynika z tożsamości zajmowanego stanowiska pracy), ale w ramach tej pracy wykonują dokładnie te same obowiązki (czynności) i w takim samym rozmiarze w ramach normalnego czasu pracy. Co więcej, praca ta świadczona jest w podobnym obrębie, niezależnie od tego w którym gnieździe dany pracownik jest zatrudniony, a kierownicy jeżdżą nawet tymi samymi trasami (nierzadko wspólnie).

Wobec powyższego, Sąd I instancji nie miał wątpliwości, że powodowie wykonywali w spornym okresie nawet nie „takie same”, a „te same obowiązki”, jak każdy kierownik pociągu, w tym A. W. (1) i L. K. (1).

Jak ustalił Sąd Rejonowy rozstrzygając żądania powodów za wcześniejszy okres, żadna z takich okoliczności jak: jakość świadczonej pracy, rozmiar faktycznego czasu pracy, nie była powodem zróżnicowania płac kierowników pociągów w zakresie wynagrodzenia zasadniczego. Istnienia tych różnic upatrywać należało wyłącznie w genezie pozwanego pracodawcy, co było okolicznością niesporną. Różnice w wynagrodzeniach zasadniczych kierowników pociągów to zaszłość, będąca wynikiem tego, że poszczególne gniazda konduktorskie podlegały wcześniej różnym zakładom.

Sąd I instancji następnie wskazał, że powyższe ustalenia odnoszą się również do roszczeń powodów F. B., G. G. (1) i M. A. za okres do lipca 2012 r.

Ustaień tych dokonał na podstawie zeznań powodów w niniejszej sprawie oraz – na zgodny wniosek stron – na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w prawomocnie zakończonych sprawach Sądu Rejonowego w Zielonej Górze IV P 371/11 i IV P 372/11.

Sąd I instancji wskazał, że w niniejszym postępowaniu pozwany powołał także na zupełnie nowe okoliczności dla uzasadnienia zróżnicowania wynagrodzenia zasadniczego powodów po podwyżkach z lipca 2012 r. tj., że różnice w wynagrodzeniu zasadniczym wynikają nie tylko z tego, że A. W. i L. K. odnotowali szczególne zasługi dla dobra zakładu, lecz także, iż kierowników pociągu różni jakość pracy wyrażająca się w ilości sprzedawanych przez nich biletów. To kryterium zostało zastosowane przy rozdziale podwyżek w lipcu 2012 r. i ostatecznie spowodowało, że różnice w wynagrodzeniach, częściowo zniwelowane w 2011 r., ponownie stały się większe.

W ocenie Sądy Rejonowego argumentacja dotycząca oceny pracy kierowników pociągu odnoszona do osób A. W. i L. K. nie mogła znaleźć akceptacji w świetle wcześniejszych ustaleń dokonanych w prawomocnie rozstrzygniętych sprawach, z których wynikało jednoznacznie jakie było źródło powstania owych różnic.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy nie badał kwestii dotyczących różnic w wynagrodzeniach powstałych przed lipcem 2012 r., albowiem jak wykazały wcześniejsze postępowania, pozwany nie udowodnił, by różnicując wynagrodzenia stosował jakiegokolwiek (zwłaszcza obiektywne) kryteria.

W przedmiotowej sprawie zdaniem Sądu Rejonowego istotne było zaś to, czy dokonując rozdziału środków na podwyżki w lipcu 2012 r., pozwany miał podstawy do przyjęcia, że pracownicy wypełniali swe obowiązki niejednakowo, skoro podniósł nową argumentację dotyczącą kryteriów stosowanych w ramach tej podwyżki.

W ocenie Sądu Rejonowego, tak nie było. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało zaś, by porównanie sprzedaży biletów dokonywanej przez kierowników pociągu pozwalało na ocenę, że obowiązki te były wypełniane niejednakowo. Pozwany różnicując wynagrodzenia pracowników w lipcu 2012 r. mechanicznie posłużył się danymi służącymi do rozliczania sprzedaży, nie badając, czy kierownicy pociągu mieli rzeczywisty wpływ na efektywność ich pracy w tym zakresie. Wykazanie przez pozwanego, że niska sprzedaż biletów jest skutkiem niewłaściwej, mało zaangażowanej postawy pracownika mogłoby być wystraszające dla uzasadnienia różnicowania wynagrodzeń. Przyjęta metodyka w żaden sposób nie pozwalała na ocenę, że zróżnicowana sprzedaż jest efektem niejednakowo wypełnianych tożsamyh obowiązków.

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany dokonał porównania 3 kwartałów poprzedzających podwyżkę (nota bene, ostatecznie do porównania uwzględniono III i IV kw. 2011 r. oraz I kw. 2012 r.), podczas, gdy ze wstępnych propozycji wynikało, że porównanie ma objąć IV kw. 2011 r. oraz I i II kw. 2012 r.). Nie dość więc, że zmiana ta nie została zakomunikowana ani związkom zawodowym (podobnie jak zastosowane kryterium), to w dodatku wskazywała na zupełną dowolność pozwanego, który pominął 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające podwyżkę.

W ocenie Sądu I instancji najistotniejsze było to, że pozwany nie poczynił żadnych ustaleń pozwalających na stwierdzenie, czy niższa sprzedaż jest rzeczywiście efektem „słabszej” pracy, a nadto nie wziął pod uwagę innych czynności wykonywanych przez kierowników pociągu, których intensywność pozwalałby na ocenę, czy pracownik wykonuje rzetelnie swoje zadania.

Poza sprzedażą biletów wykonują oni szereg czynności związanych przede wszystkim z bezpieczeństwem podróżnych. Powodowie układają sobie harmonogramy pracy i nie dość, że nie mają wpływu na to, kiedy jeżdżą, to ostatecznie nie mogą przewidzieć, jaki będzie potok podróżnych i którzy z nich wsiądą do pociągu bez biletu.

Jedynie wykazanie, że na skutek małego zaangażowania w pracę kierownik pociągu nie sprzedaje biletów podróżnym, daje podstawy do zróżnicowanej oceny wypełniania tożsamyh obowiązków, a w konsekwencji wynagrodzenia. Takich ustaleń wobec powodów nie dokonano, ani nie było to brane pod uwagę przy rozdziale środków na podwyżki. Jak wskazano powyżej, dokonano mechanicznego porównania danych ze sprzedaży nie oceniając powodów w zakresie ich rzeczywistego wpływu na ten fakt.

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany posiada narzędzia motywujące pracowników do sprzedaży, albowiem z tego tytułu naliczana jest premia za odprawę osób i rzeczy. Choć nie można wykluczyć sytuacji przeciwnej, kierownicy mają interes w tym, by często kontrolować podróżnych i sprzedawać bilety tym, którzy ich nie posiadają.

Pozwany nie dość, że zastosował kryterium nieobiektywne, to przy jego stosowaniu działał niekonsekwentnie. Jak wspomniano wcześniej, kryterium nie zostało uzgodnione, ani zakomunikowane związkom zawodowym (co wynikało jednoznacznie z zeznań świadków E. B., T. R., T. B., S. K., J. K.), a zaproponowane wcześniej kwartały zostały zmienione na wcześniejsze. Co więcej, dodatkową kwotę podwyżki (o 50,00 zł) miały otrzymać osoby, które w swoim gnieździe osiągnęły najlepsze wyniki we wszystkich 3 kwartałach, podczas gdy ostatecznie przyznano ją części kierowników, którzy osiągnęli dobre wyniki również „tylko” w dwóch kwartałach. Jednocześnie część z nich pominięto przyznając podwyżkę w kwocie 100,00 zł.

Powództwa w zakresie roszczeń głównych, których wysokość była niesporna, okazały się więc uzasadnione w całości.

Z tych względów, Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany zaskarżając go w części tj. w zakresie punktu I, II, III, IV, V, VII, VIII, IX, X wnosząc o ich zmianę i oddalenie powództwa Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. niewłaściwe zastosowanie prawa materialnego, tj. art. 11² kp polegające na błędnym przyjęciu, że L. K. (1) i A. W. (1) oraz powodowie wykonywali obowiązki pracownicze jednakowo, czego następstwem jest konieczność ich równego traktowania przez pracodawcę, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż w w/w osoby w odmienny sposób wywiązywały się z powierzonych im obowiązków pracowniczych i w różny sposób angażowały się w czynności zlecane im do wykonania. Odnosząc powyższe rozważania do rozpoznawanej sprawy ważne jest stwierdzenie, że możliwe jest odmierne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Musi jednak ono wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację, a którą to pozwana w toku procesu wykazała. Taką potrzebą jest niewątpliwie realizacja konkretnej polityki zatrudnienia, a przede wszystkim usprawnienie i podwyższenie, jakości usług oferowanych przez pozwaną, w tym dbałość o klienta wyjście naprzeciw jego oczekiwaniom - umożliwienie odprawy podróżnych w pociągu. W analizowanym przypadku powodowie dochodzili zasądzenia na ich rzecz od strony pozwanej przewidzianego w art. 183^d k.p. odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę wynikającego z art. 183^c k.p. zakazu dyskryminacji pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę. Oceniając zasadność roszczeń pozwów, godzi się zauważyć, że zgodnie z art. 183^b § 1 in fine k.p. nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania sytuacja, w której pracodawca wykaże, że kierował się obiektywnymi powodami. Pozwany podnosi, iż zastosowane przez niego kryterium było nie tylko znane powodom, ale również zostało ustalone w oparciu o obiektywne przesłanki, uzasadnione potrzebami pracodawcy oraz możliwościami pracowników.

2. sprzeczność istotnych ustaleń Sadu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 KPC polegające na przyjęciu, że wpływ, zaangażowania w pracę oraz sumienność nie miały wpływu na wymiar wynagrodzenia powodów jak również ustaleniu, że pozwana nie zbadała czy kierownicy pociągu mieli wpływ na efektywność ich pracy oraz nie zastosowała żadnego kryterium mogącego mieć wpływ na różnicowanie wynagrodzeń pracowników, podczas gdy pracodawca wskazał kryterium oceny tj. pracowników, którzy odprawili najwięcej podróżnych w ciągu efektywnej godziny pracy w trzech kwartałach poprzedzających akcje podwyżkową tj. III i IV kwartał 2011 r. oraz I kwartał 2012. Pracodawca ustalił, iż jeśli pracownik w tych 3 analizowanych kwartałach co najmniej 2 razy znajdzie się na wykazie pracowników osiągających najlepsze wyniki w tym zakresie to zostanie objęty podwyżką w wysokości 50 złotych.

3. naruszenie art. 6 kc oraz art. 3 kpc i 232 kpc, przez ich niewłaściwe zastosowanie wskutek przeniesienia ciężaru dowodzenia z powodów na pozwaną, co do faktu postawy powodów, jako pracowników w szczególności w zakresie zaangażowania w pracę, sumienności, umiejętności współpracy z pozostałymi pracownikami, podczas, gdy powyższa kwestia nie stanowiła ani przedmiotu zarzutu powoda ani nie była przez niego w żaden sposób kwestionowana. W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 183b § I w związku z art. 183c § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 183b § 1 pkt 2 w związku z art. 133a § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika.

4. naruszenie art. 321 KPC, przez wyjście ponad faktyczną podstawę powództwa poprzez przyjęcie przez Sąd I instancji za podstawę rozstrzygnięcia okoliczność, która nie była przedmiotem zarzutu powodów a to poprzez wzięcie przez Sąd I instancji pod uwagę niepodnoszony przez powodów- zarzut wynikający z art. 11² k.p. dotyczący jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, podczas gdy powodowie zarzucali pozwanej jedynie nierówne traktowanie w zatrudnieniu z uwagi na identyczne stanowiska pracy a nie jednakowe wypełnianie tych samych obowiązków wynikających z zaszeregowania.

Mając na uwadze powyższe okoliczności pozwany stwierdził, że wyrok jest błędny i narusza przepisy postępowania cywilnego, bo opiera się na błędnym założeniu, że pozwana pomimo wcześniejszych wyroków wydanych przez Sąd Rejonowy nie wprowadziła kryterium, według którego dokonuje wypłat wynagrodzenia za pracę swoim pracownikom. Pozwany dodał, że po wydanych orzeczeniach w podobnych sprawach dokonał wyrównania wynagrodzenia zasadniczego powodów, wprowadzając jednocześnie kryterium, według którego pracownicy będą oceniani przy wykonywaniu dotychczasowych obowiązków, pomimo możliwości uzyskania dodatkowego wynagrodzenia w formie premii. Pozwany wyjaśnił dalej, że zastosował obiektywne kryteria oceny i wybrał do dodatkowej kwoty podwyżki pracowników, którzy dla pracodawcy w najwyższym stopniu przyczyniają się do wzrostu przychodów z odprawy podróżnych w pociągu.

Pozwany podniósł, że Sąd I instancji pominął przy wydawaniu Zaskarżonego wyroku istotną część materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Błędy popełnione przez Sąd I instancji polegające na niepełnej ocenie materiału dowodowego powodują, że stan faktyczny sprawy będący podstawą Zaskarżonego wyroku nie uwzględnia całości okoliczności wykazanych w toku sprawy przez Pozwaną.

Sąd I instancji dokonał prawidłowej wykładni art. 11² KP, ale w następstwie wadliwej oceny zebranego materiału dowodowego. Błędnie zastosował normę z niego wynikającą (powodowie A. W. powinni być traktowani przez pozwaną jednakowo), co doprowadziło do błędnego rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku.

Sąd I instancji podniósł, że możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania.

W odpowiedzi na apelację powodowie wnieśli o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się niezasadna bowiem chybione okazały się podniesione w niej zarzuty.

Sąd Okręgowy w całej rozciągłości podziela ustalenia i zważenia Sądu Rejonowego i przyjmuje je za własne co czyni zbędnym ponowne ich przytaczanie. Apelacja sprowadza się do polemiki z niewadliwymi ustaleniami Sądu, a to nie mogło wywołać pozytywnego skutku. Nie jest bowiem wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął Sąd, doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena Sądu (vide wyrok SN z 6 listopada 1998 r. II CKN 4/98, LEX nr 322031).

Wbrew wywodom apelacji Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe w pełnym zakresie i cały zgromadzony materiał dowodowy poddał szczegółowej analizie i dogłębnej ocenie.

Sprawa o zapłatę wynagrodzenia powodów za okres lipiec 2008r. do września 2010 r. zostały już prawomocnie zakończone. Sąd zasądził na ich rzecz odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia za pracę. Sprawa w niniejszym postępowaniu dotyczyła zasadności złożonego roszczenia o zasądzenie różnicy między wynagrodzeniem jakie powinni powodowie otrzymać bez naruszenia zasady równego wynagradzania, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym za okres od listopada 2010 r. do marca 2013 r.

Sąd Rejonowy uznał zasadność dochodzonego pozwanym roszczenia, a Sąd Okręgowy stanowisko to popiera.

Odnosząc się do zarzutów podniesionych przez pozwanego w apelacji należy wskazać, iż do większości z nich Sąd Rejonowy odniósł się już w uzasadnieniu wyroku niniejszej sprawy.

Pozwany w apelacji zarzucił, że Sąd Rejonowy niewłaściwie zastosował prawo materialne tj. art. 11² kp polegające na błędnym przyjęciu, że L. K. (1) i A. W. (1) oraz powodowie wykonywali obowiązki pracownicze jednakowo. Zdaniem apelującego z zebranego materiału dowodowego wynika, że osoby te w odmienny sposób wywiązywały się z powierzonych im obowiązków pracowniczych i w różny sposób organizowały się z powierzonych obowiązków.

Zarówno w roku 2008 - 2010 r. jak i po tym okresie zakres obowiązków kierowników pociągów był taki sam, nie uległ zmianie. Poza tym w ocenie Sądu Okręgowego nie ma faktycznych różnic w charakterze wykonywanej przez powodów jak i A. W. (1) i L. K. (1) pracy. Powodowie a także A. W. (1) i L. K. (1) mają identyczne kwalifikacje zawodowe. Wszyscy pracują na stanowisku kierownika pociągu. Natomiast występujące różnice w wysokości wypłaconego im wynagrodzenia zasadniczego są wynikiem tego, że kierownicy pociągów byli przydzielani do różnych gniazd konduktorskich, aktualny pracodawca (...) Sp. z o.o. (...) w Z. nie wyrównał tych różnic od 2008 r. i nadal podwyżki płac nie niwelują tej nierówności.

Jakkolwiek pozwany podejmował próby wyrównania różnic wynagrodzenia zasadniczego kierowników pociągów, tym niemniej dokonana w lipcu 2012 r. nie wyrównała wynagrodzeń. Rozbieżności w wysokości wypłaconego wynagrodzenia oscylują w kwocie 50 – 150 zł.

Pozwany uzasadniając zarzuty apelacji wskazywał także na to, że na bieżąco dokonuje oceny pracowników, a najbardziej obiektywnym kryterium pozwalającym na ocenę pracy pracowników jest ilość odprawianych przez pracowników podróży. Wskazał, że skoro pewni kierownicy pociągów w każdym kwartale mają zawsze najlepsze wyniki, a pewni nigdy nie osiągają tego poziomu mimo, iż jeżdżą na tych samych trasach - świadczy to o tym, że aktywność i zaangażowanie w pracy ma wpływ na efektywność przekładająca się na ilość odprawionych podróży.

Ze stanowiskiem apelującego nie sposób się zgodzić. Uznanie, iż obiektywnym kryterium jest ocena pracy pracowników na podstawie ilości sprzedaży biletów jest chybione. Poza sprzedażą biletów kierownicy pociągów w ramach swoich obowiązków wykonują szereg innych czynności związanych z bezpieczeństwem podróży. Powodowie nie mają wpływu na to, kiedy jeżdżą i ostatecznie nie mogą przewidzieć, jaki będzie potok podróży i którzy z nich wsiądą do pociągu bez biletu.

Stąd też kryterium ilości sprzedanych biletów nie może stanowić podstawy oceny zaangażowania w pracy. Kierownicy pociągów wykonują przecież także inne czynności, w oparciu o które można by ustalić racjonalne, sprawiedliwe kryterium. Poza tym jak zostało w sprawie ustalone - kryterium oceny pracowników nie zostało uzgodnione, ani zakomunikowane związkom zawodowym. Dokonane uzgodnienia ze związkami zawodowymi obejmowało co prawda kwartał IV oraz I i II kw. 2012 r., gdy tymczasem ostatecznie pozwany przy rozdysponowaniu kwoty podwyżki uwzględnił III i IV kw. 2011 r. oraz I kw. 2012 r. Poza tym zgodnie z dokonanymi ustaleniami kwoty podwyżki w kwocie 150 zł miały otrzymać osoby, które w swoim gnieździe osiągnęły najlepsze wyniki we wszystkich 3 kwartałach, podczas gdy ostatecznie przyznano ją części kierowników, którzy osiągnęli dobre wyniki również tylko w dwóch kwartałach. Jednocześnie część z nich pominięto przyznając podwyżkę w kwocie 100 zł.

Mając na uwadze powyższe należało uznać, że Sąd I instancji nie naruszył art. 11² kp, bowiem prawidłowo ustalił stan faktyczny i dokonał prawidłowej subsumcji ustalonego w sprawie stanu faktycznego pod wskazany przepis prawa. Pozwany naruszył zasadę równego traktowania wskazując różne wynagrodzenie zasadnicze powodów zatrudnionych na stanowisku kierownika pociągu, mimo że powodowie wykonywali w spornym okresie jednakowe obowiązki pracownicze - co świadek A. W. i świadek L. K.. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, jakoby powodowie w odmienny sposób wykonywali obowiązki, aniżeli p. A. W. i p. L. K.. Okoliczności, takie jak jakość pracy osób zajmujących stanowisko kierownika pociągu nigdy nie była badana i nie miała wpływu na wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz na wysokość awansów

Sąd Okręgowy nie kwestionuje poglądu pozwanego wyrażonego w apelacji, że pracodawca może odmiennie potraktować pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Jednakże odmiennie traktowanie musi mie

przełożenie na wcześniej ustalone, jasno sformułowane kryteria. Ponadto powinno mieć to zastosowanie do takiej grupy osób pracowników, którzy nie wykonują w ten sam sposób tych samych obowiązków pracowniczych. Dotyczy to osób, które co prawda wykonują obowiązki na tym samym stanowisku pracy, jednakże ich zakres, jakość, sposób wykonania wyraźnie się różni.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na wskazane przez pozwanego różnice w zakresie obowiązków i ich wykonywania przez porównywanych pracowników (L. K. i A. W.). Stwierdził jednak, że te różnice nie miały wpływu na ustalenie ich wysokości wynagrodzenia. Stanowisko to Sąd Okręgowy podziela wskazując dodatkowo, że odwołanie się pozwanego do tych różnic nastąpiło na etapie postępowania apelacyjnego, a więc na użytek tego postępowania i odniesieniu do uzasadnienia Sądu Rejonowego.

Sąd Rejonowy nie naruszył art. 6 kc, 3 kpc oraz art. 232 kpc. Istotne jest w tym względzie jednoznaczne stwierdzenie, że ciężar dowodu wykazania rozbieżności w wykonywaniu przez powodów i innych pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowników przewozów a w związku z tym uzasadnione i proporcjonalne zróżnicowanie podwyżek płac dokonanych w lipcu 2012 r. obciążał pracodawcę. To pracodawca wypłaca wynagrodzenie i ustala zasady i kryteria wypłaty wynagrodzeń. Zatem to pracodawca powinien udowodnić, że odwołujący nie wywiązywali się z nałożonych obowiązków pracowniczych należycie i z tego powodu otrzymywali niższe wynagrodzenie.

Zarzut naruszenia 321 kpc także okazał się chybiony.

Biorąc pod uwagę powyższe zważenia należało na mocy art. 385 kpc orzec jak w wyroku przy czym orzeczenie o kosztach procesu ma uzasadnienie w treści art. 98 kpc.