

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 lutego 2021 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi – X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa K. K. (1), R. R. (1), J. W. (1), T. W. (1), M. D. (1) przeciwko Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej z (...) w W. o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu w punkcie 1 umarzył postępowanie z powództwa K. K. (1) w zakresie kwoty 390 zł, z powództwa R. R. (1) w zakresie kwoty 390 zł, z powództwa J. W. (1) w zakresie kwoty 390 zł, z powództwa T. W. (1) w zakresie kwoty 990 zł, z powództwa M. D. (1) w zakresie kwoty 5.040 zł, w punkcie 2 oddalił powództwo w pozostałej części, zasądził od K. K. (1), R. R. (1), J. W. (1), T. W. (1) i M. D. (1) na rzecz Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej w siedzibą w W. kwoty po 1.350 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok zapadł na podstawie następujących ustaleń:

Powód K. K. (1) zawarł z pozwaną umowę o pracę w dniu 2 sierpnia 2010 roku, na okres próbny – do dnia 31 sierpnia 2010 roku. Powód został zatrudniony w wymiarze 0,8 etatu na stanowisku kierowcy samochodu powyżej 3,5 tony. Miejsce pracy powoda określono jako: teren działania Centrum Logistyki Oddział (...) w Ł., obszar województwa (...).

Powód K. K. zawarł z pozwaną kolejną umowę o pracę na czas określony – od dnia 1 września 2010 roku do dnia 31 grudnia 2010 roku. Warunki pracy były takie jak w umowie o pracę na okres próbny.

W dniu 1 stycznia 2011 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony – od dnia 1 stycznia 2011 roku do dnia 30 września 2011 roku. Powód został zatrudniony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku kierowcy kursów zwózkowo-rozwozkowych prowadzącego stale samochody o masie powyżej 3,5 tony, miejsce wykonywania pracy określono jako Ł., jednostkę organizacyjną jako Centrum Logistyki Oddział (...) w Ł..

Ostatecznie podstawę zatrudnienia K. K. stanowiła umowa o pracę zawarta z Poczta Polska S.A w dniu 1 października 2011 roku na czas nieokreślony. Powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowcy zwózkowo-rozwozkowego prowadzącego stale samochody o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 tony, z miejscem wykonywania pracy Ł..

Powód K. K. w okresie od maja 2016 roku do maja 2018 roku kierował w pozwanej spółce wszystkimi rodzajami pojazdów z wyłączeniem TIR-ów.

Zdarzało się, że K. K. świadczył pracę w godzinach nocnych, były to kursy do K., R., K., P., W., Komornik, L.. Powód otrzymywał za te kursy dodatek za pracę w nocy, delegacje.

K. K. konwojował podczas pracy pieniądze, otrzymywał za to dodatkowe wynagrodzenie.

Kiedy K. K. składał do pracodawcy pisma z prośbą o podwyżkę odpowiedzi odmowne były motywowane tym, że powód mieścił się w widełkach płacowych na zajmowanym stanowisku.

W czasie zatrudnienia u pozwanej powód K. K., na zapytanie pracodawcy wskazywał, że nie chciał jeździć pojazdami 24 tony.

Od 20 grudnia 2018 roku K. K. korzysta z uprawnień emerytalnych.

Powód M. D. (1) zawarł z pozwaną umowę o pracę w dniu 2 października 1995 roku – na okres próbny do dnia 15 października 1995 roku, na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Następnie podstawę zatrudnienia M. D. stanowiła umowa o pracę na czas określony – od dnia 16 października 1995 roku do dnia 31 grudnia 1995 roku. Warunki i stanowisko pracy zostało określone jak w umowie zawartej na okres próbny.

W dniu 1 stycznia 1996 roku M. D. zawarł z pozwaną kolejną umowę o pracę na czas określony – od dnia 1 stycznia 1996 roku do dnia 31 marca 1996 roku. Warunki zatrudnienia pozostały bez zmian.

Ostatecznie podstawę zatrudnienia M. D. stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony od dnia 1 kwietnia 1996 roku. Powód został zatrudniony na stanowisku kierowcy, w wymiarze pełnego etatu, w komórce organizacyjnej – Wydział Ekspedycji.

Z dniem 12 sierpnia 1997 roku powód M. D. został przeniesiony do Wydziału Doręczeń Przesyłek na stanowisku listonosza.

Od dnia 1 września 2012 roku M. D. został przeniesiony na stanowisko kierowcy samochodu o dopuszczalnej masie całkowitej do 3,5 tony obsługującego Urzędy Pocztowe i Punkty Pocztowe.

Z dniem 1 października 2015 roku powód M. D. został przeniesiony na stanowisko kierowcy stale prowadzącego samochody powyżej 3,5 tony.

Powód M. D. w pozwanej spółce kieruje pojazdami ciężarowymi powyżej 3,5 tony do 24 ton. Najczęściej powód kieruje samochodami 6 i 16 ton.

M. D. najwięcej jeździł na kursach lokalnych – w obrębie województwa (...) i na kursach zwózkowych. Powód nie jeździł na kursach międzywęzłowych.

Powód M. D. ma prawo jazdy kategorii C i E.

Zdarza się, że M. D. świadczy pracę w godzinach nocnych albo konwojuje pieniądze, otrzymuje za to dodatek do wynagrodzenia.

M. D. nie składał do pracodawcy podania o podwyżkę wynagrodzenia.

Obecnie M. D. zaczyna pracę w Ł. i jeździ po terenie województwa. Powód realizuje stałe kursy na wybranych przez siebie trasach.

M. D. nie chciał jeździć pojazdami 24 tony.

Powód T. W. (1) zawarł z pozwaną w dniu 17 maja 2010 roku umowę o pracę na zastępstwo – na czas usprawiedliwionej nieobecności D. N.. Powód został zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodu powyżej 3,5 tony.

Aneksem do umowy o pracę strony z dniem 4 czerwca 2010 roku zmieniły umowę o pracę na zastępstwo w ten sposób, że stwierdzono, iż umowa zostaje zawarta na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy I. D.. Kolejnym aneksem postanowiono, iż od dnia 15 października 2010 roku umowa zostanie zawarta na czas nieobecności S. M. – nie dłużej niż do 31 grudnia 2010 roku.

Z dniem 1 stycznia 2011 roku została zawarta między stronami umowa o pracę na zastępstwo – na czas usprawiedliwionej nieobecności S. M.. Powód został zatrudniony na stanowisku kierowcy kursów międzywęzłowych prowadzącego stale samochody o masie pow. 3,5 tony, miejscem pracy była Ł..

W dniu 23 lutego 2011 roku T. W. zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas określony – do dnia 31 marca 2011 roku. Powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowcy kursów międzywęzłowych prowadzącego stale samochody o masie pow. 3,5 tony, miejscem pracy była Ł.. Jednostką organizacyjną powoda było Centrum Logistyki Oddział (...) w Ł. – Oddział Terenowy w Ł..

Strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony – od dnia 1 kwietnia 2011 roku do dnia 3 sierpnia 2011 roku. Warunki pracy pozostały bez zmian.

T. W. zawarł kolejną umowę o pracę z pozwaną - na czas określony od dnia 4 sierpnia 2011 roku do dnia 30 grudnia 2011 roku. Powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy kursów zwózkowo-rozwózkowych prowadzącego stale samochody o masie powyżej 3,5 tony. Miejsce pracy określono jako Ł..

Ostatecznie podstawę zatrudnienia powoda T. W. w pozwanej spółce stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w dniu 31 grudnia 2011 roku. Powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy kursów zwózkowo-rozwózkowych prowadzącego stale samochody o masie powyżej 3,5 tony. Miejsce pracy określono jako Ł..

Powód T. W. posiada prawo jazdy kategorii C i E od marca 2018 roku.

W spornym okresie T. W. kierował w ramach stosunku pracy z pozwaną pojazdami ciężarowymi powyżej 3,5 tony do 24 ton włącznie. Najczęściej powód jeździł samochodami 16 i 24 tony, przy czym samochodami 24 tonowymi od momentu uzyskania uprawnień czyli od marca 2018 roku.

T. W. jeździł na kursach międzywęzłowych i lokalnych w takich samych proporcjach.

W czasie pracy T. W. jeździł w godzinach nocnych, otrzymywał za to dodatek, otrzymywał również delegacje.

T. W. nie konwojował wartości pieniężnych, pracodawca nie zaproponował mu tego.

Podniesienie kwalifikacji przez T. W. odbyło się za pomocą Poczty Polskiej w 2018 roku. Od tego czasu powód jeździ na pojazdach 24 tony.

Powód J. W. (1) zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas określony – od dnia 1 grudnia 1995 roku do dnia 14 grudnia 1995 roku. Powód został zatrudniony na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony – od dnia 15 grudnia 1995 roku do dnia 13 marca 1996 roku, poprzednie warunki pracy J. W. nie uległy zmianie.

Ostatecznie podstawę zatrudnienia J. W. w pozwanej spółce stanowiła umowa o pracę zawarta w dniu 14 marca 1996 roku na czas nieokreślony. Powód został zatrudniony na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z dniem 17 kwietnia 1997 roku J. W. został przeniesiony na stanowisko listonosza w Wydziale Doręczeń Przesyłek.

Z dniem 13 września 1999 roku J. W. został przeniesiony do Wydziału (...) na stanowisko asystenta.

Od dnia 12 maja 2014 roku uległo zmianie stanowisko pracy J. W. – odtąd był on zatrudniony na stanowisku kierowcy zwózkowo-rozwózkowego stale prowadzącego samochody o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 tony w Wydziale Terenowym (...) Ł..

Powód J. W. w spornym okresie jeździł na trasach lokalnych, wewnątrzwęzłowych, kilka razy zdarzyło się, że jeździł na trasach międzywęzłowych.

J. W. kierował pojazdami powyżej 3,5 tony, zwykle 10 i 16 ton.

Pracodawca nie proponował J. W. jeżdżenia na kursach międzywęzłowych.

Zdarza się, że powód J. W. świadczy pracę w godzinach nocnych, za co otrzymuje dodatek do wynagrodzenia. Powód otrzymuje również dodatek za konwojowanie.

J. W. nie posiada uprawnień do kierowania pojazdami 24 tony.

Powód R. R. (1) zawarł z pozwaną umowę o pracę w dniu 17 sierpnia 1984 roku. Powód został zatrudniony na okres próbny – do dnia 31 sierpnia 1984 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowcy samochodowego.

W dniu 1 września 1984 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierowcy samochodowego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z dniem 1 września 1985 roku R. R. powierzono obowiązki kierowcy samochodowego na samochodzie powyżej 3,5 tony.

Aneksem do umowy o pracę zawartym w dniu 28 sierpnia 2007 roku strony ustaliły, iż miejscem pracy R. R. będzie teren działania Centrum Logistyki Oddział (...) w Ł. – obszar województwa (...).

Na mocy porozumienia stron zawartego w dniu 2 grudnia 2010 roku R. R. powierzono stanowisko kierowcy kursów międzywęzłowych prowadzącego stale samochody o masie powyżej 3,5 tony.

Porozumieniem z dnia 14 października 2011 roku pozwana i R. R. ustalili, iż miejscem wykonywania przez powoda pracy będzie Ł..

W dniu 17 sierpnia 2015 roku pozwana i R. R. zawarli kolejne porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę. Na mocy tego porozumienia strony ustaliły, iż stanowisko powoda będzie: „kierowca stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony”.

Powód R. R. w spornym okresie jeździł przeważnie pojazdami 16 ton, zdarzało się, że prowadził pojazdy mniejsze.

R. R. nie ma uprawnień do prowadzenia pojazdów 24 tony.

R. R. jeździł trasami międzywęzłowymi, wewnątrzwęzłowymi i lokalnymi.

R. R. otrzymuje dodatek za pracę w nocy i za konwojowanie.

J. G. (1) jest pracownikiem pozwanej od 17 czerwca 1987 roku. Został on zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony. Początkowo był on zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na 2 tygodniowy okres próbny – do dnia 1 lipca 1987 roku. W dniu 2 lipca 1987 roku J. G. (1) został zatrudniony w pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Warunki pracy i stanowisko nie uległy zmianie.

Z dniem 2 września 1992 roku J. G. (1) został, na własną prośbę, przeniesiony ze stanowiska kierowcy na stanowisko ślusarza w D. Remontowym.

Od dnia 6 września 1993 roku J. G. ponownie powierzono obowiązki kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony – na prośbę pracownika.

Z dniem 1 marca 2007 roku J. G. (1) przyznano wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2 300 złotych – za czas pracy związany z prowadzeniem samochodu ciężarowego marki V. z naczepą o ładowności 24 tony; za prowadzenie pozostałych pojazdów powyżej 3,5 tony wynagrodzenie zasadnicze J. G. wynosiło 1 670 złotych (bez zmian).

Praca J. G. (1) w pozwanej spółce polega na tym, że cały czas jeździ on po Polsce w ramach kursów międzywęzłowych, kieruje stale i wyłącznie samochodami 24 tony. K. K. odbywał takie kursy sporadycznie. M. D. w ogóle nie jeździł na kursach międzywęzłowych. T. W. po równo jeździł na kursach międzywęzłowych i lokalnych. J. W. nie jeździł pojazdami 24 tony, na kursach międzywęzłowych jeździł sporadycznie.

J. G. (1) ma dłuższy staż pracy niż każdy z powodów, oprócz R. R..

J. G. (1) jeździ w pozwanej spółce pojazdami 24 tony od 2007 roku – kiedy zostały one wprowadzone do spółki. Wówczas były 2 takie pojazdy. W związku z objęciem zadań prowadzenia pojazdów 24 tony J. G. otrzymał w 2007 podwyżkę.

Od tamtego czasu J. G. nie otrzymał indywidualnej podwyżki, otrzymywał on podwyżki systemowe.

Zanim J. G. (1) zaczął jeździć pojazdami 24 tony wykonywał kursy międzywęzłowe do R. i W. pojazdami 16 ton. Kurs do R. wiązał się z koniecznością nocowania na miejscu.

Obecnie J. G. (1) wykonuje tylko kursy nocne, w spornym okresie również tak było.

Powodowie oraz J. G. zatrudnieni są w Pionie Operacji Logistycznej Region (...) w Ł., w Wydziale Terenowym (...). Wydział ten składa się z podległych ekspozytur w S., P. i S. oraz Centralnej Dyspozytorni w Ł..

Wynagrodzenie powoda K. K. (1) liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4 296,28 złotych brutto.

Wynagrodzenie powoda M. D. (1) liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 5 021,38 złotych brutto.

Wynagrodzenie powoda T. W. (1) liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4 598,71 złotych brutto.

Wynagrodzenie powoda J. W. (1) liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 5 327,37 złotych brutto.

Wynagrodzenie powoda R. R. (1) liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4 714,89 złotych brutto.

Przed 2005 rokiem w Poczcie Polskiej było 120 pracodawców. Po reorganizacji struktury powstał jeden pracodawca, przejął on wszystkich pracowników zatrudnionych przez poprzednie podmioty.

Konsekwencją wielości podmiotów zatrudniających były różne systemy wynagradzania. Każdy z podmiotów prowadził odrębną politykę kadrową i płacową.

Po reorganizacji wynagrodzenia zasadnicze poszczególnych pracowników pozostały na ustalonym z nimi poziomie. Wprowadzono jednolitą w całej spółce stawkę premii.

Od przeprowadzenia reorganizacji spółki toczą się spory zbiorowe z pracownikami w zakresie wynagrodzenia. Pozwana nie posiada środków na jednoczesne zaspokojenie żądań wszystkich pracowników.

W pozwanej spółce działa ponad 80 organizacji związkowych.

W dniu 9 lipca 2010 roku Zarząd pozwanej w komunikacie ogłosił, że z powodu rozbieżności stanowisk pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi niemożliwe jest ustanowienie aktu jednolicie normującego zasady wynagradzania.

W dniu 13 września 2010 roku został zawarty Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Poczty Polskiej Spółka Akcyjna, w którym określono nowe stawki zaszeregowania.

Przed 2015 roku kwalifikacje miały wpływ na stawkę wynagrodzenia.

Od 2015 roku w pozwanej obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (zawarty w dniu 18 maja 2015 roku, zarejestrowany w dniu 1 lipca 2015 roku), który prowadził do ujednoczenia stawek wynagrodzenia w pozwanej spółce w całym kraju. Wcześniej występowały znaczne różnice spowodowane różnymi czynnikami.

W (...) znalazło się postanowienie, na mocy którego w spółce ustalono przeciętne wynagrodzenie na danym stanowisku. Osoby, które zarabiały powyżej 35% tego średniego miały obniżane wynagrodzenie. Pracownicy, którzy zarabiali poniżej 13% średniego wynagrodzenia mieli podnoszoną pensję do tego poziomu.

W (...) kierowcy stale prowadzący samochody powyżej 3,5 tony zostali zaliczeni do IV kategorii wynagradzania. Wynagrodzenia w tej grupie kształtowały się w przedziale 1 600 złotych – 4 000 złotych.

Z dniem 1 lipca 2015 roku powodowie i J. G. (1) zostali objęci Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla (...) Poczty Polskiej S.A.

Na mocy uchwały nr 123/2015 Zarządu Poczty Polskiej z dnia 7 lipca 2015 roku rozpoczęto wdrażanie w spółce nowego systemu wynagradzania w celu dostosowania warunków umów o pracę pracowników do postanowień nowego (...).

W okresie od 2016 roku do 2018 roku była różnica w wynagrodzeniu kierowców w pozwanej spółce, rzędu 600-700 złotych. W grupie kierowców powyżej 3,5 tony różnica wynagrodzenia mogła wynosić 300-400 złotych brutto.

Różnice wynagrodzeń stanowiły głównie zaszłości z ubiegłych lat.

W spornym okresie w pozwanej spółce były podwyżki dla kierowców, otrzymywali je wszyscy zatrudnieni na tym stanowisku.

W dniu 25 marca 2016 roku zawarte zostało pomiędzy pracodawcą i Organizacją (...) pracowników Poczty Polskiej uzgodnienie, na mocy którego ze skutkiem na dzień 1 marca 2016 roku podwyższono wynagrodzenia pracowników Poczty Polskiej o kwotę 150 złotych brutto na etat – w przypadku pracowników, których wynagrodzenie wynosiło nie więcej niż 4 000 złotych i w dniu 31 marca 2016 roku pozostawać będą w zatrudnieniu.

Na mocy porozumienia z dnia 19 lipca 2016 roku zawartego pomiędzy pozwaną a Związkiem Zawodowym (...) uzgodniono, iż wynagrodzenia pracowników objętych (...) i zatrudnionych na dzień 30 czerwca 2016 roku, których wynagrodzenia zasadnicze w przeliczeniu na jeden etat wynoszą mniej niż 4 000 złotych, zostaną podwyższone o kwotę 100 złotych.

W dniu 23 maja 2017 roku zostało zawarte porozumienie pomiędzy pozwaną spółką i reprezentatywnymi organizacjami związkowymi działającymi w Poczcie Polskiej. Na mocy tego porozumienia pracownicy, którzy na dzień 31 maja 2017 roku byli zatrudnieni w spółce otrzymali wzrost wynagrodzenia w kwocie 150 złotych brutto na etat. Wzrost tych wynagrodzeń dotyczył pracowników objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy.

Z dniem 1 września 2017 roku wynagrodzenie zasadnicze pracowników pozwanej spółki będących w stosunku pracy na ten dzień, zatrudnionych w województwie (...) zostało podniesione do kwoty 2 250 złotych.

W dniu 1 grudnia 2017 roku pozwana zawarła z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi kolejne porozumienie w zakresie wzrostu wynagrodzeń zasadniczych pracowników zatrudnionych w dniu 30 września 2017 roku i pozostających w zatrudnieniu na dzień 1 grudnia 2017 roku, z wyłączeniem osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na okres próbny i w okresie wypowiedzenia. Ustalono, iż wynagrodzenie zasadnicze zostanie zwiększone o kwotę 120 złotych brutto – dla pracowników objętych (...), których wynagrodzenie zasadnicze wynosiło nie więcej niż 3 000 złotych oraz o kwotę 100 złotych – dla pracowników objętych (...) należących do wskazanych grup, których wynagrodzenie zasadnicze zawierało się w przedziale 3 000-3 500 złotych. Porozumienie miało skutek na dzień 1 października 2017 roku.

W 2018 roku wynagrodzenie zasadnicze kierowców zostało wyrównane do kwoty 3 200 złotych. Jeśli ktoś wtedy zarabiał więcej otrzymał podwyżkę 190 złotych

Od dnia 1 listopada 2018 roku wprowadzono stawkę rekrutacyjną dla kierowców wynoszącą 3 200 złotych.

Od 2019 roku w pozwanej wprowadzony został zakaz podwyżek indywidualnych. Wcześniej pracownicy składali wnioski o podwyżkę. Nawet jeśli bezpośredni przełożony zaopiniował wniosek pozytywnie, to nie zawsze ostatecznie podwyżka była przyznawana przez zarząd.

Wynagrodzenie powodów w spornym okresie mieściło się w widełkach płacowych dla tej grupy pracowników obowiązujących w pozwanej spółce.

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

Do zadań kierowców prowadzących pojazdy powyżej 3,5 tony należy przewóz transportu, ładunku, załadunek i rozładunek, zabezpieczanie ładunku, doręczenie przesyłek, odbiór od klientów, doręczenie przesyłki paletowej, przewóz ładunku pomiędzy placówkami pocztowymi, realizacja zadań na rzecz innych jednostek.

W kategorii kierowców powyżej 3,5 tony są grupy kierowców z prawem jazdy kategorii C oraz z prawem jazdy kategorii C+E (czyli do kierowania pojazdami powyżej 24 ton). Kategoria posiadanego prawa jazdy nie wpływa na wysokość otrzymywanego wynagrodzenia.

W pozwanej spółce byli kierowcy posiadający prawo jazdy kategorii C+E, ale nie wyrażali oni woli jeżdżenia pojazdami 24 tonowymi.

Poczta Polska posiada pojazdy typu „solo” – bez naczepy (3,5 tony, 6, 10 i 16 ton) oraz pojazdy 24 tony – 12 sztuk. Łącznie pozwana posiada w (...) pojazdów ciężarowych.

W taborze powyżej 3,5 tony w pozwanej spółce najwięcej samochodów jest w przedziale 3,5 do 16 ton.

U pozwanej pojazdów pow. 24 t było: w okresie od grudnia 2006 r. do stycznia 2012r. – dwa, od lutego 2012 r. do listopada 2012 r. – cztery, od grudnia (...) do maja 2013 r. – pięć, od czerwca 2013 r do września 2014 r. – siedem, od października 2014 r. do grudnia 2014 r. – osiem, w styczniu 2015 r. – jedenaście, od lutego 2015 r. do lipca 2015 r. – dziewięć, od sierpnia 2015 r do października 2015 r. – dziesięć, w listopadzie 2015 r - dziewięć, od grudnia 2015 r. do czerwca 2017 r. – osiem, od lipca 2017 r. do sierpnia 2019 r. – jedenaście.

W 2006 roku na tirach jeździło 3 kierowców, w 2007 i 2008 roku – 5 kierowców, w 2009 i 2010 roku – 6 kierowców, w 2011 roku – 7 kierowców.

Kursy międzywęzłowe w pozwanej spółce, to kursy między pocztami, kursy lokalne są na terenie Ł. i najbliższych okolic (kody pocztowe od 90 do 95), kursy wewnątrzwęzłowe to kursy pomiędzy Ł. i miastami o kodach od 96 do 99, kursy zwózkowe polegały na zwożeniu ładunku ze wszystkich rejonów, również spoza województwa (...).

Kursy międzywęzłowe realizowane są w pozwanej spółce w godzinach wieczorno-nocnych, również w niedziele i święta, dwa kursy (P. i K.) z noclegami w tych miejscowościach. Pojazd 24T to zestaw pojazdu i naczepy 24T (33 miejsca paletowe) i dopuszczalnej masie całkowitej 40 ton. Kursy międzywęzłowe realizowane są poza obszar województwa (...), jedynie z Ł.. Kierowcy zatrudnieni są w systemie czasu pracy równoważnym, przerywanym.

Kursy lokalne realizowane są pojazdami ciężarowymi typu solo, ilość ładunku uzależniona jest od specyfiki kursu, punktu docelowego, rodzaju ładunku. Pojazdy solo to pojazdy bez naczepy, typu furgon. W pozwanej spółce są to pojazdy o ładowności 3,2T, 6T, 10T, 16T. Kursy lokalne realizowane są z miejscowości postoju pojazdów tj. (...), S., P. i powracają do tego samego miejsca, długość trasy uzależniona jest od tygodnia pracy kierowcy. Kursy lokalne

realizowane są na obszarze województwa (...), związane z transportem ładunku pocztowego. Kierowcy zatrudnieni są w systemie czasu pracy równoważnym przerywanym.

Kursy międzywęzłowe 24 tony są najdłuższe, odbywają się w nocy lub późnym popołudniem. Kursy do Komornik i P. wiążą się z koniecznością noclegu kierowcy. Praca na tych kursach wykonywana jest również w weekendy, święta, Wigilię czy Nowy Rok.

Kursy pojazdów „solo” odbywają się od poniedziałku do piątku, sporadycznie w soboty (2-3 kursy). Kursy te są krótsze, niż międzywęzłowe. Rozpoczynają się one w węzle przy al. (...) i kierowca ma jeden punkt do realizacji, sporadycznie 2-4 punkty. Do danego kursu dostosowywany jest pojazd. Kierowca zaczyna i kończy pracę tego samego dnia w Ł..

(...) przesyłek paletowych polega na pobraniu ich z magazynu i doręczeniu do klientów i odwrotnie.

Przewóz wartości pieniężnych polega na pobraniu środków z jednostek Poczty i przewiezieniu ich do Centrum przy al. (...).

Wszystkie kursy realizowane w pozwanej spółce są strategiczne, ale mają różną wagę. W przypadku nieodbycia się kursu z jednego lub dwóch punktów ma to mniejsze znaczenie. Kurs międzywęzłowy transportuje tysiące przesyłek.

O rodzaju kursu, w jaki danego dnia mieli wyjechać kierowcy w pozwanej spółce decydowali planiści. Grafiki układane były na cały tydzień.

W pierwszej kolejności układane są kursy międzywęzłowe, później pozostałe.

Po rozmowach z kierowcami i złożeniu propozycji stałych tras przez pracodawcę oraz po uwzględnieniu preferencji kierowców stworzone zostały stałe składy osobowe po 4 osoby w tzw. kółku. Trzech kierowców ma stałe trasy, a jeden jest zastępczym w razie absencji. Jeśli nie ma takich sytuacji, to wysyłany jest on w trasę po uzgodnieniu.

W zakresie kursów pojazdami 24 tony zawsze w pozwanej brakowało kierowców do prowadzenia tych pojazdów. Pozwana pytała pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje, czy chcą realizować takie kursy – nie wszyscy się zgadzali. Pracodawca umożliwił również pracownikom podnoszenie kwalifikacji. Od 2013 roku zawsze brakowało kierowców do prowadzenia pojazdów 24 tony.

Podniesienie wynagrodzeń grupie kierowców pojazdów 24 tony stanowiło konsekwencję braku pracowników w tej grupie zawodowej oraz tego, iż oferta Poczty Polskiej skierowana do ewentualnych kandydatów nie była konkurencyjna na rynku pracy. Zdarzało się, że po zapoznaniu się ze stawką wynagrodzenia kandydaci rezygnowali z pracy.

Kierowcy pracujący w pozwanej spółce uczestniczą w czynnościach związanych z załadunkiem i rozładunkiem. Kierowcy pojazdów 24 tonowych nadzorują ładunek, pilnując by towar został równo ułożony. Kierowcy mniejszych pojazdów uczestniczą w rozładunku i załadunku.

Wszyscy kierowcy przed wyruszeniem w trasę muszą m.in. sprawdzić stan pojazdu i posiadanych dokumentów – trwa to ok. 20 minut.

Do 2005 roku zakresy obowiązków kierowców w poszczególnych oddziałach różniły się. Został opracowany jednolity zakres czynności by można było łatwiej przesunąć kierowcę na inny kurs, gdy zajdzie taka potrzeba. Nie ma takich samych punktów do obsługi na trasach, dlatego występują różnice w wykonywaniu pracy.

Kierowcy w pozwanej spółce otrzymują premię czasową i jakościową.

Każdy pracownik pozwanej wykonujący pracę poza miejscem wpisanym w umowie o pracę otrzymuje delegację. Kierowcy otrzymują również dodatek za pracę w godzinach nocnych. Dotyczy to wszystkich kierowców, bez względu na rodzaj pojazdu.

Zdarza się, że kierowcy pojazdów ciężarowych mniejszych niż 24 tony odbywają tymi pojazdami kursy, które wiążą się z nocowaniem poza domem.

Kierowcy samochodów ciężarowych do 24 ton zdarza się, że pracują w nocy, wychodzi wówczas 1 tydzień pracy nocą w miesiącu, również 1 sobota w miesiącu jest pracująca.

Wynagrodzenie powodów i J. G. (1) w spornym okresie:

1. D. M.:

- 1 stycznia 2016 roku – 2 459,88 złotych;
- 1 marca 2016 roku – 2 609,88 złotych;
- 1 lipca 2106 roku – 2 709,88 złotych;
- 1 czerwca 2017 roku – 2 859,88 złotych;
- 1 października 2017 roku – 2 979,88 złotych;
- 1 czerwca 2018 roku – 3 200 złotych.

2. K. K. (3):

- 1 stycznia 2016 roku – 2 100 złotych;
- 1 marca 2016 roku – 2 250 złotych;
- 1 lipca 2106 roku – 2 350 złotych;
- 1 czerwca 2017 roku – 2 500 złotych;
- 1 października 2017 roku – 2 620 złotych;
- 1 czerwca 2018 roku – 3 200 złotych.

3. R. R.:

- 1 stycznia 2016 roku – 2 518,18 złotych;
- 1 marca 2016 roku – 2 731,18 złotych;
- 1 lipca 2106 roku – 2 831,18 złotych;
- 1 czerwca 2017 roku – 2 981,18 złotych;
- 1 października 2017 roku – 3 101,18 złotych;
- 1 czerwca 2018 roku – 3 273,18 złotych.

4. W. T.:

- 1 stycznia 2016 roku – 2 163 złotych;
- 1 marca 2016 roku – 2 313 złotych;
- 1 lipca 2106 roku – 2 413 złotych;
- 1 czerwca 2017 roku – 2 563 złotych;
- 1 października 2017 roku – 2 683 złotych;
- 1 czerwca 2018 roku – 3 200 złotych.

5. W. J.:

- 1 stycznia 2016 roku – 2 296,90 złotych;
- 1 marca 2016 roku – 2 446,90 złotych;
- 1 lipca 2106 roku – 2 546,90 złotych;
- 1 czerwca 2017 roku – 2 696,90 złotych;
- 1 października 2017 roku – 2 816,90 złotych;
- 1 czerwca 2018 roku – 3 200 złotych.

6. G. J. (1):

- 1 stycznia 2016 roku – 3 013,78 złotych;
- 1 marca 2016 roku – 3 168,78 złotych;
- 1 lipca 2106 roku – 3 263,78 złotych;
- 1 czerwca 2017 roku – 3 413,78 złotych;
- 1 października 2017 roku – 3 513,78 złotych;
- 1 czerwca 2018 roku – 3 685,78 złotych.

W maju 2016 roku przeciętne wynagrodzenie zasadnicze w przeliczeniu na pełen etat w grupie kierowców powyżej 3,5 t w skali całej Poczty Polskiej wynosiło 2.501 zł brutto miesięcznie, a w rejonie Ł. wynosiło 2.462,96 zł brutto. W maju 2019 roku przeciętne wynagrodzenie zasadnicze w przeliczeniu na pełen etat w grupie kierowców powyżej 3,5 t w skali całej Poczty Polskiej wynosiło 2.987,39 zł brutto, a w rejonie Ł. wynosiło 3.202,61 zł brutto.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że powództwa są niezasadne i podlegają oddaleniu.

W meriti podkreślił, że w przedmiotowym postępowaniu powodowie zgłosili przeciw pozwanej roszczenia odszkodowawcze oparte na zarzucie naruszenia przez pozwanego pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, poprzez wynagradzanie w sposób zróżnicowany pracowników wykonujących takie same obowiązki.

Sąd Rejonowy wskazał, że zasada równego traktowania pracowników uregulowana została w art. 112 k.p. Przepis ten stanowi, iż pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Zasada równości pracowników w dziedzinie zatrudnienia jest konkretyzacją na podstawie prawa pracy konstytucyjnej zasady równości wszystkich wobec prawa (por. art. 32 Konstytucji RP), rozwiniętej w art. 33 ustawy zasadniczej, w myśl którego mężczyzna i kobieta w RP mają równe prawa m.in. w życiu społecznym i gospodarczym, w szczególności mają oni równe prawo do zatrudnienia i awansowania, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zajmowania stanowisk i pełnienia funkcji. Kwestią sporną jest ustalenie relacji między zasadą równości praw a zasadą niedyskryminacji. Stosownie do art. 112 k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Przepis ten stanowi wyraz przybliżenia praktyki prawa pracy w naszym kraju do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości dotyczącego równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach z zakresu prawa pracy (L. F., Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawach dotyczących równego traktowania mężczyzn i kobiet, „Polityka Społeczna” 1995/11/12).

Według Sądu Rejonowego przepis art. 112 k.p. w ścisłym rozumieniu 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 (Florek L. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, WKP 2017).

Zasada równości oznacza, że jednostki znajdujące się w jednakowej pod określonym względem sytuacji powinny być traktowane tak samo, bez żadnych różnic. Tak rozumiana zasada równości jest podstawą tzw. sprawiedliwości formalnej, według której osoby należące do tej samej kategorii istotnej powinny być traktowane jednakowo (por. Ch. Perelman, O sprawiedliwości, Warszawa 1959, s. 37; J. Rawls, Teoria sprawiedliwości, Warszawa 1994, s. 683; W. Sadurski, Teoria sprawiedliwości. Podstawowe zagadnienia, Warszawa 1988).

Nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 112 k.p. odnosi się do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej) niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej sytuacji (wyrok SN z dnia 22 lutego 2018 roku w sprawie II PK 112/17, LEX 2488060).

Stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno polegać na podwyższaniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej. Nie obowiązuje więc przepis, który w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednych pracowników, a przez to faworyzuje innych. Oznacza to, że pracownik traktowany gorzej może domagać się uprawnień przyznanych pracownikom traktowanym lepiej, a nie, że uprawnień tych pozbawienie są pracownicy traktowani w sposób korzystniejszy (wyrok SN z dnia 16 listopada 2017 roku w sprawie I PK 274/16, LEX 2435670).

Wskazać należy jeszcze w ocenie Sądu I instancji na treść art. 183a §1 i §2 k.p., który stanowi, że 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 (§1). Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w §1 (§2).

Powołać jeszcze według Sądu Rejonowego należy art. 183c k.p., który stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§1). 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 (§2). Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§3).

W przypadku, kiedy dojdzie do stwierdzenia, że miało miejsce naruszenie zasady równego traktowania zastosowanie ma art. 18 §3 k.p., który stanowi, że postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje

stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Zawarcie w umowie o pracę (lub innym akcie, na którego podstawie powstaje stosunek pracy) postanowień sprzecznych z przepisem art. 112 k.p. powoduje skutki określone w art. 18 §2 k.p., a więc postanowienia naruszające zasadę równego traktowania pracowników należy uznać za nieważne. Pracownik ma roszczenie o uzupełnienie ich do poziomu wyższego, tzn. zapewniającego poziom nienaruszający równości. Zamiast nich stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego (art. 18 §3 k.p.), przy czym należy tu zastrzec, że art. 18 §2 in fine k.p. nie daje podstaw do utożsamiania analizowanej zasady z zasadą niedyskryminacji (Baran K. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, WKP 2020).

Naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników, wykonujących jednakowo takie same obowiązki, stanowi z reguły równocześnie naruszenie przez pracodawcę obowiązków stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.). Ciężkie naruszenie wspomnianego obowiązku może być podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 § 11 k.p.) (Florek L. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, WKP 2017).

W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie powodowie wskazywali, iż ich pracodawca – Poczta Polska S.A. – naruszył powołaną zasadę równego traktowania w zatrudnieniu poprzez stosowanie znacznych różnic w wynagrodzeniach pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach i wykonujących takie same obowiązki. Dla porównania powołano przykład J. G. (1) – pracownika pozwanej, którego wynagrodzenie w okresie od 2016 do 2018 roku było o kilkaset złotych wyższe niż wynagrodzenie każdego z powodów. Do tego właśnie pracownika porównano powodów i wyrównania do jego poziomu wynagrodzenia domagali się powodowie w niniejszym postępowaniu – w zakresie otrzymywanych przez nich w spornym okresie wynagrodzeń.

Wskazać należy zdaniem Sądu meriti, iż równe traktowanie pracowników zakłada, że występuje porównywalna sytuacja faktyczna. W przeciwnym razie zasada ta nie obowiązuje. Nawet zatem jeśli będzie przypadek wykonywania takiej samej pracy i w taki sam sposób, ale pracownicy będą się różnić kwalifikacjami czy stażem, to o obowiązywaniu przedmiotowej zasady mówić nie można. Innymi słowy, zasada równości pracowników w stosunkach pracy wchodzi w grę w przypadkach, gdy pracownicy pełnią „jednakowo takie same obowiązki”. Wynika z tego, że Kodeks pracy dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy pełnią bądź inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo, a w sytuacji, gdy nawet takie same i jednakowo, to zasada ta może nie obowiązywać, ponieważ pracownicy nie będą podmiotami rodzajowo tożsamymi. Przepis art. 112 k.p. oznacza równe traktowanie pracowników z tytułu wykonywania takich samych obowiązków, a więc prawa do równej płacy za równą pracę i w ogólności prawa do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (Baran K. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, WKP 2020).

Z art. 112 k.p. wynika, że 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 (Florek L. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, WKP 2017).

Zróznicowanie jest uzasadnione, gdy pozostaje w odpowiedniej relacji do odmienności występujących między określonymi grupami (wyrok TK z dnia 12 października 1993 roku w sprawie K 4/93, OTK 1993/2, poz. 34).

Powołać w ocenie Sądu Rejonowego należy jeszcze wyrok SN z dnia 3 czerwca 2014 roku (LEX 1487089), gdzie zajęte zostało stanowisko, iż 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. Równość nie jest

jednak tożsama z równym traktowaniem, może bowiem wymagać odmiennego potraktowania w celu wyrównania szans lub zapewnienia równych rezultatów, albo finansowego nagrodzenia i motywowania najlepszych pracowników.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że jak już wskazano, w prawie pracy obowiązuje zasada równego traktowania. Powyższe nie oznacza jednak, iż zawsze, w każdym przypadku jakakolwiek dyferencjacja pracowników jest niedozwolona. Co więcej – możliwe jest nawet różnicowanie sytuacji pracowników wśród jednej grupy pracowniczej w danym zakładzie pracy, jeśli tylko istniejące okoliczności zarówno indywidualne jak i ogólne uzasadniają ten fakt. Wobec powyższego Sąd dokonał analizy stosunku pracy powodów i J. G. (1).

Na podstawie zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego Sąd I instancji stwierdził, iż wszyscy powodowie oraz J. G. (1), z którym powodowie porównują swoje wynagrodzenia, zatrudnieni byli w spornym okresie w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wszyscy oni zatrudnieni byli na stanowisku kierowcy stale prowadzącego samochody ciężarowe – o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 tony. Z powyższym wiązała się konieczność posiadania specjalnych uprawnień w postaci prawa jazdy kategorii „C” – zarówno J. G. (1), jak i każdy z powodów posiadał takie uprawnienia. Oprócz tego J. G. (1) posiadał prawo jazdy kategorii (...). Ten rodzaj uprawnień posiadali jeszcze T. W. (od marca 2018 roku – podniesienie uprawnień nastąpiło w Poczcie Polskiej), K. K. i M. D..

Wskazać należy jeszcze, iż oprócz R. R. pozostali powodowie mieli w pozwanej spółce mniejszy staż pracy niż J. G..

Z zeznań powodów oraz powołanych w sprawie świadków wynika, iż wszyscy kierowcy zatrudnieni w pozwanej spółce mają, co do zasady, taki sam formalny zakres obowiązków. Do ich zadań należy przewóz transportu, załadunek i rozładunek, zabezpieczenie ładunku, doręczenie ładunku do miejsca przeznaczenia, odbiór ładunku od klientów lub z punktów. Przed wyruszeniem w trasę kierowcy mają obowiązek sprawdzenia stanu pojazdu i stan oraz kompletność posiadanych dokumentów – trwało to około 20 minut. Obecnie wszyscy kierowcy zatrudnieni w pozwanej spółce otrzymują premię czasową i jakościową. Premia ta ustalona jest na jednakowym dla całej spółki poziomie.

Sąd Rejonowy ustalił również, iż każdy z powodów oraz J. G. (1), w przypadku wykonywania umowy o pracę w miejscu innym, niż wpisane w umowie otrzymuje delegację. Poza tym, jeśli pracownicy świadczą pracę w godzinach nocnych otrzymują stosowny dodatek do wynagrodzenia. Powyższe okoliczności zostały w toku składanych zeznań przyznane przez powodów. Wskazywali oni na to, że w razie zaistnienia okoliczności uprawniających ich do otrzymania w/w świadczeń były im one przez pracodawcę wypłacane. Podobnie było z dodatkiem za konwojowanie wartości pieniężnych – pozwana również wypłaca taki dodatek, jeśli pracownik wykonywał takie zadania.

W związku z posiadanymi kwalifikacjami J. G. (1) w pozwanej spółce pracował jako kierowca samochodu ciężarowego. Jednakże specyfika jego stosunku pracy wyrażała się tym, że w spornym okresie kierował on tylko i wyłącznie pojazdami 24 tony – typu TIR – składającymi się z ciągnika siodłowego i naczepy. Do prowadzenia takich pojazdów konieczne było posiadanie prawa jazdy kategorii C+E – sama kategoria C nie była wystarczająca. Nie każdy z powodów – jak już wykazano – posiadał takie uprawnienia. Oprócz posiadania dodatkowych uprawnień w przypadku pojazdów typu TIR jest więcej pracy. Przykładowo podać należy, iż w tych pojazdach jest więcej towaru, zatem załadunek i rozładunek jest dłuższy i bardziej skomplikowany – kierowca musi przypilnować, aby ładunek był równomiernie rozłożony.

Ponadto podkreślenia według Sądu meriti wymaga okoliczność, iż J. G. wykonywał obowiązki związane z prowadzeniem pojazdów typu TIR od 2007 roku – kiedy tylko pojazdy te zostały wprowadzone w pozwanej spółce. Wcześniej świadek ten prowadził samochody ciężarowe o mniejszych gabarytach – jak pozostali powodowie, na trasach międzywęzłowych. W związku z powierzeniem J. G. nowych obowiązków w 2007 roku – do wykonywania których niezbędne były dodatkowe kwalifikacje – pracodawca podwyższył jego wynagrodzenie zasadnicze. Początkowo podwyżka miała charakter „hybrydowy” – za czas pracy w którym J. G. jeździł pojazdami 24 tony otrzymywał on wyższe wynagrodzenie, zaś za czas pracy, kiedy jeździł mniejszymi pojazdami otrzymywał

dotychczasowe wynagrodzenie. Dopiero kiedy praca J. G. wiązała się z prowadzeniem tylko i wyłącznie tych pojazdów większych – 24 tony, jego podwyżka wynagrodzenia była stała i jednolita.

Wskazać należy zatem w ocenie Sądu Rejonowego, iż różnica wynagrodzenia J. G. (1) w porównaniu z innymi kierowcami – prowadzącymi mniejsze pojazdy, pojawiła się już w 2007 roku (od września), nie zaś w spornym okresie. Późniejsze dysproporcje wynikały tylko z okoliczności związanych z przyznawaniem wyższych stawek wynagrodzeń określonej grupie pracowników. Zatem pracodawca nie wprowadził zróżnicowania wynagrodzeń w spornym okresie, ale w chwili kiedy w spółce pojawiła się nowa kategoria samochodów, wymagająca nowych kwalifikacji do ich prowadzenia. Powyższe stanowiło kryterium wyróżniające. W dalszych okresach wszyscy kierowcy – zarówno powodowie jak i J. G. (1) otrzymywali podwyżki systemowe – wynikające z zawartych porozumień z organizacjami związkowymi. Wszyscy oni otrzymywali podwyżki w takiej samej wysokości – wynikające z zawartych porozumień.

Wskazać jeszcze należy w ocenie Sądu I instancji, iż motywem podwyższenia w 2007 roku wynagrodzenia zasadniczego tych kierowców, którzy zdecydowali się na prowadzenie TIR-ów było również to, że wśród pracowników pozwanej zainteresowanie tego typu obowiązkami nie było duże. Podwyższenie wynagrodzenia i utrzymanie tej wartości później miało stanowić swojego rodzaju zachętę do objęcia nowych zadań. Okoliczności te potwierdzają zeznania świadków – pracowników pozwanej spółki. Świadkowie wprost twierdzili w toku składanych depozycji, iż byli w spółce pracownicy posiadający uprawnienia prawo jazdy kategorii C+E, ale nie chcieli oni jeździć pojazdami 24 tony. Również powodowie, którzy posiadali w spornym okresie takie uprawnienia nie wyrażali woli wykonywania tych obowiązków – M. D. i K. K..

Sąd Rejonowy ustalił jeszcze, iż możliwe było podwyższanie kwalifikacji pracowników w ramach stosunku pracy – z możliwości takiej skorzystał T. W., który początkowo nie prowadził samochodów typu TIR, ponieważ nie posiadał stosownych uprawnień. Przy pomocy pracodawcy doszło do podwyższenia kwalifikacji i po uzyskaniu prawa jazdy C +E powód jeździł – jak J. G. – tego typu pojazdami. Pozostali powodowie wskazywali, że pozwana nie proponowała im możliwości podnoszenia kwalifikacji, ani możliwości zmiany pojazdów, którymi jeździli na TIR-y. W ocenie Sądu twierdzenia takie nie mogą stanowić poparcia na stanowisko strony powodowej w niniejszej sprawie. Skoro bowiem powodowie wiedzieli o tego typu możliwościach, to w ramach dbania o swój interes pracowniczy powinni sami zgłosić pracodawcy wolę skorzystania z tych środków. Jednakże powodowie albo nie zgłaszali się do pracodawcy z informacją, że chcą podnieść kwalifikacje lub zmienić kategorię pojazdów, którymi się poruszają, albo wprost pytani o to, czy chcą jeździć TIR-ami nie wyrażali takiej woli. Pozwana kierowała natomiast takie zapytania do pracowników, bowiem jak wynika z materiału dowodowego – w spółce zawsze brakowało pracowników do prowadzenia pojazdów 24 tony.

Powyższe ustalenia według Sądu Rejonowego dokonane zostały na podstawie zeznań G. J., S. S., D. G. i W. W. wskazują jednoznacznie, iż przeciwne twierdzenia powodów K. K. i M. D. (że pozwana nie proponowała powodom zmiany pojazdów na TIR-y) formułowane w toku postępowania miały jedynie na celu osiągnięcie korzystnego dla tych powodów wyroku sądowego, nie odpowiadały one jednak prawdzie.

Kolejnym elementem odróżniającym zdaniem Sądu I instancji charakter pracy J. G. od pracy pozostałych powodów był rodzaj tras, jakimi jeździli.

W pozwanej spółce rozróżniało się kursy lokalne – na terenie Ł. i najbliższych okolic, kursy wewnątrzwęzłowe – na terenie województwa i kursy międzywęzłowe – najdłuższe, obsługiwane tylko pojazdami powyżej 24 t.

Pozwana posiada również dwa rodzaje pojazdów ciężarowych: pojazdy typu TIR – ciągnik siodłowy z naczepą i pojazdy typu „solo” o ładowności do 16 ton włącznie. Są to pojazdy bez naczepy, typu furgon. W taborze najwięcej jest pojazdów o ładowności od 3,5 tony do 16 ton. (...) 24 tony Poczta Polska w Ł. posiada 12, zaś łącznie tabór liczy 57 pojazdów.

Wskazać należy zdaniem Sądu Rejonowego, iż kursy pojazdami typu „solo” odbywają się od poniedziałku do piątku, sporadycznie w sobotę i sporadycznie również zdarza się, aby kierowcy tych kursów świadczyli pracę w godzinach nocnych.

Kursy lokalne wykonywane są pojazdami o ładowności 3,5-16 ton, rozpoczynają się one i kończą zazwyczaj tego samego dnia w tym samym miejscu. Miejsca postoju tych pojazdów to, oprócz Ł., S. i P..

Kursy międzywęzłowe w pozwanej spółce realizowane są w godzinach popołudniowych i wieczorno-nocnych, również w weekendy oraz święta. Dwie trasy (do P. i Komornik) wiążą się z nocowaniem na miejscu. Kursy te są najdłuższe. Realizacja tych kursów odbywa się głównie pojazdami typu TIR – 24 tony, sporadycznie wykonywane są one mniejszymi – 16-tonowymi pojazdami. Jeśli pracownik – kierowca – zatrudniony w pozwanej spółce wykonuje kurs, który wiąże się z pracą w nocy albo z pracą w miejscu innym, niż wskazane w umowie o pracę, to otrzymuje z tego tytułu świadczenia: delegację i dodatek za pracę w nocy – niezależnie od tego, jakim pojazdem kieruje.

Wszystkie rodzaje kursów zdaniem Sądu Rejonowego mają w Poczcie Polskiej duże znaczenie, są strategiczne, jednak mają one różną wagę. Kursy międzywęzłowe wiążą się z przewożeniem tysięcy przesyłek, w związku z czym posiadają one status priorytetowy, wyraża się to np. poprzez układanie w grafikach tych kursów w pierwszej kolejności.

Wobec powyższego wskazać należy, iż J. G. (1) w spornym okresie realizował tylko i wyłącznie kursy międzywęzłowe, kierując tylko pojazdami 24 tony. Wykonywanie obowiązków pracowniczych w takich warunkach wiązało się po pierwsze ze stałą pracą w godzinach popołudniowych i nocnych, z pracą w niedziele i święta. Jego kursy obejmowały długie trasy – kursy międzywęzłowe były najdłuższe, co z kolei przekładało się na częste nocowanie poza domem. Poza tym J. G. kierował tylko pojazdami o większych gabarytach, których obsługa była trudniejsza, wymagała innych umiejętności – co potwierdza m.in. konieczność posiadania kategorii prawa jazdy C+E.

Co prawda zdaniem Sądu I instancji w toku postępowania ustalono, iż w spornym okresie niektórzy powodowie również wykonywali kursy w godzinach nocnych lub kursy międzywęzłowe. Jednakże w ich przypadkach było to sporadycznie, bądź zamiennie z kursami lokalnymi. Co więcej – powodowie nie jeździli samochodami 24 tony, tylko mniejszymi, co również wpływało na odmienność ich sytuacji.

Wskazać jeszcze według Sądu meriti należy, iż M. D. w ogóle nie jeździł na kursach międzywęzłowych. J. W. jeździł sporadycznie na kursach międzywęzłowych, podobnie jak K. K., R. R.. T. W. jeździł w spornym okresie po równo na kursach międzywęzłowych i lokalnych.

Podniesienia wymaga również w ocenie Sądu Rejonowego okoliczność, iż ewentualne różnice w wynagrodzeniu pracowników są niejako niezależne od pozwanej spółki, a wynikają z zaszłości i okoliczności przeszłych. Pozwana bowiem przed 2005 rokiem posiadała specyficzną strukturę organizacyjną – było wówczas w Poczcie Polskiej około 120 podmiotów będących pracodawcami zatrudnionych osób – stanowiła ona przedsiębiorstwo wielozakładowe. Konsekwencją tego było obowiązywanie różnorodnych systemów wynagradzania oraz odrębnych polityk kadrowych i płacowych. Po reorganizacji powstał jeden podmiot, który przejął wszystkich pracowników. Konieczne było wówczas ujednoczenie zasad obowiązujących w spółce tak, aby nie doszło do pokrzywdzenia pracowników. Decyzją władz spółki wynagrodzenia zasadnicze pracowników pozostały na ustalonym z nimi poziomie, wprowadzoną jedną, wspólną stawkę premii.

Jednakże od samego początku, po reorganizacji, pozwana toczy spory zbiorowe z pracownikami w zakresie wynagrodzeń. Logicznym stwierdzeniem jest bowiem to, że spółka nie może jednocześnie zaspokoić żądań wszystkich pracowników – nie posiada na to odpowiednich środków pieniężnych.

Elementem wpływającym na utrudnienie ewentualnych rozmów i ustaleń jest okoliczność, iż w pozwanej spółce działa ponad 80 organizacji związkowych. Zatem ustalenia winny odbywać się ze wszystkimi tymi organizacjami lub przynajmniej z tymi, które posiadają status reprezentatywności.

Dążenia spółki do ujednoczenia systemu wynagrodzeń zaowocowały w 2015 roku zawarciem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ((...)), gdzie zaszeregowano poszczególnych pracowników do poszczególnych kategorii wynagradzania – wprowadzając tym pewne ujenolicenie. Dla tych grup przewidziane zostały „widelki” płacowe – przedziały kwot wskazujących najniższe i najwyższe możliwe do osiągnięcia wynagrodzenie na danym stanowisku.

Dalsze kroki w kierunku ujednoczenia systemu wynagrodzeń stanowiły zawierane porozumienia i uzgodnienia – prowadzące do stopniowego zwiększania wynagrodzeń. Podwyżki te miały charakter systemowy, obejmowały całe grupy zawodowe. Nie było zgody związków zawodowych na wyrównanie wszystkich wynagrodzeń, zwłaszcza poprzez obniżenie wynagrodzeń wyższych. Podwyżki systemowe nakładały się na różnice istniejące z lat ubiegłych.

W 2018 roku wynagrodzenie zasadnicze kierowców zostało wyrównane do kwoty 3 200 złotych dla wszystkich kierowców. Jeśli były osoby, które zarabiała więcej otrzymały one podwyżkę rzędu 190 złotych. W 2018 roku również wprowadzono stawkę rekrutacyjną dla kierowców wynoszącą również 3 200 złotych.

Wobec powyższego w ocenie Sądu Rejonowego należy wskazać, iż pierwotna rozbieżność w osiąganym przez pracowników wynagrodzeniu związana była z konsekwencjami decyzji reorganizacyjnych, które miały na celu scalić działających w ramach Poczty Polskiej pracodawców w jeden podmiot. Nie można zatem obarczać pozwanej odpowiedzialnością za powyższe. Tym bardziej że, w ocenie Sądu, doszło do wykazania starań i podejmowanych konkretnych działań, które miały na celu zniwelowanie różnic. Nasilenie tych działań zmierzających do wyrównania wynagrodzenia natomiast miało miejsce w spornym okresie – po zawarciu ostatniego (...).

Nadmienić jeszcze w ocenie Sądu Rejonowego należy, iż zasadne jest twierdzenie, że pracodawca ma możliwość kształtowania wynagrodzeń pracowników w ramach przewidzianych dla nich widełek płacowych, z uwzględnieniem szczególnych okoliczności i indywidualnie występujących cech pracownika czy świadczonej przez niego pracy. Jak już wykazano – w pozwanej spółce grupa pracowników określona jako kierowcy stale prowadzący pojazdy powyżej 3,5 tony nie była jednolita. Osoby te różniły się zarówno pod względem posiadanych kwalifikacji (prawa jazdy kategorii „C” lub C+E), pojazdów którymi jeździli – TIR-y albo pojazdy typu „solo” czy wreszcie rodzajem wykonywanych kursów i ich natężeniem (wyłącznie kursy międzywęzłowe lub kursy międzywęzłowe i lokalne w różnym nasileniu). Wszystkie te elementy natomiast stanowią, w ocenie Sądu uzasadnione okoliczności powodujące dyferencjację pracowników w zakresie tej grupy zawodowej.

Nie bez znaczenia pozostają także kwestie rynkowe, związane z lokalizacją zakładu pracy, przekładające się na tzn. rynek pracy. Stawki wynagrodzeń w większych miastach są wyższe niż w mniejszych, podobnie znaczenie ma lokalizacja miast (zachód i wschód Polski). Z tego względu Sąd Rejonowy podniósł, że pominął wnioski dowodowe w zakresie zestawień dotyczących innych okręgów niż (...).

Do wiedzy powszechnej należy natomiast to, że kierowcy pojazdów typu TIR zarabiają więcej niż kierowcy lżejszych pojazdów ciężarowych. Wiąże się to z koniecznością posiadania szerszych uprawnień w zakresie prawa jazdy, specyfiką prowadzenia takiego pojazdu, długością pokonywanych tras i odpowiedzialnością za większy ładunek. Wolnorynkowa regulacja płac jednoznacznie wskazuje, że praca kierowców pojazdów typu TIR jest wyżej wyceniana.

Wszystkie powyższe okoliczności zdaniem Sądu I instancji wskazują jasno, iż w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sytuacja powodów i J. G. (1), z którym powodowie porównywali swoje wynagrodzenie nie była tożsama. Przede wszystkim J. G. (1) był pionierem jako kierowca pojazdów typu Tir, co wiązało się z dodatkową podwyżką w 2007 roku. Od tego czasu J. G. (1) nie otrzymał innych, indywidualnych podwyżek. Nadto, jak wykazano – występowały istotne różnice w sposobie świadczenia pracy przez powodów i J. G. (1), odrębności w zakresie wykonywanych przez nich obowiązków. Podkreślić należy, iż grupa zawodowa kierowców w pozwanej spółce nie była jednolita i występowały w niej odrębności, co obiektywnie wpływało na uzyskiwane przez pracowników wynagrodzenie.

Sąd meriti na mocy art. 355 umorzył postępowanie w zakresie cofniętych przez powodów części roszczeń, wobec zgody strony pozwanej na dokonaną modyfikację roszczeń – punkt 1 wyroku.

W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu – punkt 2 wyroku.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. Na koszty procesu składały się koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Na koszty poniesione przez stronę pozwaną złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 2.700 złotych – § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265), liczone odrębnie dla każdego z powództw.

Zgodnie z treścią art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Artykuł 102 k.p.c. jest przepisem wyjątkowym, wymagającym wystąpienia okoliczności szczególnych, jak np. dotyczących stanu majątkowego czy też sytuacji życiowej strony.

Sąd I instancji wskazał, że zdecydował o obciążeniu powodów kosztami w połowie, biorąc pod uwagę tożsamość spraw i przewagę ekonomiczną strony pozwanej. Nie było podstaw do zwolnienia powodów od kosztów w całości, ponieważ powodowie byli reprezentowani przez zawodowych pełnomocników od momentu wniesienia pozwu. Nadto poza wnioskiem o nieobciążanie powodów kosztami, pełnomocnicy powodów nie wskazali na żadne okoliczności o charakterze majątkowym, osobistym, które uzasadniałyby ten wniosek.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy zasądził od każdego z powodów na rzecz pozwanej kwoty po 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego – punkt 3 wyroku.

Powodowie reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika wnieśli apelację od powyższego rozstrzygnięcia.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucili naruszenie przepisów:

1/ postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na jego treść, a to:

a) art. 233 § 1 kpc poprzez:

- przekroczenie przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie dowolnej, sprzecznej z zasadami wiedzy, logiki i doświadczenia życiowego oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, skutkujące przyjęciem, że:

> powierzenie świadkowi J. G. (1) w 2007 r. prowadzenia ciągnika siodłowego stanowiło nowy obowiązek i jest kryterium wyróżniającym w sytuacji gdy u pozwanej nie ma dyferencjacji wynagrodzeń ze względu na posiadaną kategorię prawa jazdy C czy C+E i w konsekwencji tego wysoki: ść wynagrodzenia zasadniczego nie zależy od typu prowadzonego przez kierowcę pojazdu tj. samochodu ciężarowego czy ciągnika siodłowego;

> w 2007 r. pozwana powierzyła świadkowi J. G. nowe obowiązki w sytuacji, gdy jak wynika z zeznań świadka, jego praca nie zmieniła się, obsługiwał te same kursy, w takich samych godzinach, nie uległ również zmianie zakres jego obowiązków a rodzaj prawa jazdy posiadanego przez kierowcę prowadzącego stale pojazdy powyżej 3,5 tony tj. C czy też C+E nie ma wpływu na wysokość otrzymywanego u pozwanej wynagrodzenia zasadniczego, nie ma również różnic w zakresie dbałości o stan techniczny pojazdu ani większego wysiłku fizycznego;

> różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powodem a świadkiem J. G. (1) stanowi wyraz „zaszłości historycznych” i bycia przez świadka „pionierem” w jeździe na ciągnikach siodłowych w sytuacji gdy to fakt bycia „ pionierem” przez świadka J. G. (1) stanowi tzw. „zaszłość historyczną” gdyż od daty powierzenia świadkowi prowadzenia pierwszego z dwóch pojazdów typu ciągnik siodłowy upłynęło na datę wyrokowania 14 lat a u pozwanej obecnie jest 12 takich pojazdów obsługiwanych przez 25 kierowców i żaden z obecnie zatrudnionych kierowców nie jest z tego tytułu dodatkowo gratyfikowany a pozwana nie wykazała, że bycie „pionierem” stanowiło w okresie objętym pozwem obiektywne kryterium różnicujące wynagrodzenie J. G. (1) a powodów;

> różnica w wynagrodzeniu zasadniczym wynikająca z tzw. „zaszłości historycznych” nie stanowi przejawu nierównego traktowania pracowników na takim samym stanowisku przez pozwaną i pozwana nie ponosi za to odpowiedzialności - w sytuacji gdy pierwsze nieudolne kroki w tym celu podjęła dopiero w 2015 r. a dyferencjacja wynagrodzeń z uwagi

na „zaszłości historyczne” utrzymywana jest do dnia dzisiejszego na stanowisku kierowcy prowadzącego stale pojazdy powyżej 3,5 tony i w stosunku większości powodów do świadka J. G. (1) na dzień dzisiejszy wyraża się kwotą 485,78 zł. a do powoda R. R. 73,18 zł;

> na skutek działań związków zawodowych - spory zbiorowej pozwana miała ograniczone możliwości finansowe w sytuacji gdy to pozwana jako pracodawca kształtuje politykę płacową i ma obowiązek czynić to zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w poszanowaniu zasady równego traktowania pracowników a stanowisko związków zawodowych nie jest dla niej ostatecznie wiążące;

> pozwana podejmowała próby i działania w celu zniwelowania różnic wynikających z tzw. „zaszłości historycznych” w sytuacji gdy pracownicy otrzymywali wyłącznie podwyżki systemowe, które obejmowały ich wszystkich przez co prowadziło to ugruntowania i scementowania istniejących różnic a podwyżka, która miała miejsce w czerwcu 2018 r., która spowodowała podwyższenie wynagrodzenia minimalnego na stanowisku kierowcy stale prowadzącego pojazdy powyżej 3,5 tony do kwoty 3.200 zł. brutto nie wynikała z tego, że pracodawca chciał zniwelować różnice płacowe na tym stanowisku a była skutkiem niemożności zatrudnienia kierowców mających uprawnienia do prowadzenia pojazdów powyżej 3,5 tony za dotychczasową stawkę na co bezpośrednio wskazywali przesłuchani w sprawie świadkowie strony pozwanej - D. G. (2), M. G., G. J. (2) oraz potwierdza to fakt, iż stawka ta od 1 listopada 2018 r. stanowi minimalną stawkę rekrutacyjną;

> w pozwanej spółce pracodawca uwzględniał w ramach przewidzianych widełek płacowych szczególne okoliczności i indywidualne świadczone cechy pracownika czy świadczonej przez niego pracy, jak wskazano w treści uzasadnienia, w sytuacji gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie a w szczególności z zeznań świadków strony pozwanej (M. G.) wynika, że widełki zostały tak ukształtowane aby objąć występujące w momencie ich wyprowadzenia na danym stanowisku pracy wszelkie występujące różnice płacowe i na wysokość wynagrodzenia pracowników nie miały wpływu żadne inne cechy czy kryteria gdyż zarówno powód jak i przesłuchiwni w sprawie świadkowie w momencie wprowadzenia widełek płacowych nie mieli od nowa ukształtowanych wynagrodzeń z uwagi na staż pracy, posiadane prawo jazdy, obsługiwane kursy, prowadzony typ pojazdu tylko pozostali z dotychczasowym wynagrodzeniem;

> z wiedzy powszechnej wynika, że kierowcy tirów zarabiają więcej niż kierowcy lżejszych pojazdów w sytuacji gdy obecnie u pozwanej tylko jeden kierowca tira, J. G. (1), zarabia z tego tytułu więcej od innych kierowców, w tym kierowców prowadzących samochody typu tir tak jak powód T. W. (1), w związku z czym wskazywana wyżej reguła nie obowiązuje u pozwanej w szczególności, że podwyżka do kwoty 3.200 zł. objęła wszystkich kierowców prowadzących stale pojazdy powyżej 3,5 tony niezależnie od typu pojazdu;

> uznanie za kryterium różnicującą sytuację powodów i świadka J. G. (1) staż pracy u pozwanej, w sytuacji, gdy za ilość przepracowanych lat u pozwanej przysługuje dodatek stażowy w odpowiedniej wysokości i jak wynika z zeznań powoda jego wysokość czy też kryteria przyznania nie zostały zakwestionowane, ale pozostają one bez wpływu na wysokość wynagrodzenia zasadniczego;

- praktyczne zdeprecjonowanie dowodu z zeznań świadków:

a/ W. W., S. M. i płynących z nich informacji i wniosków - w sytuacji gdy świadkowie ci, jako wieloletni pracownicy pozwanej zeznawali na okoliczności związane z ukształtowaniem polityki płacowej pozwanej, stanowiska związków zawodowych dotyczących kwestii wynagrodzenia w tej grupie zawodowej oraz wysokości wynagrodzenia zasadniczego poszczególnych kierowców prowadzących stale pojazdy powyżej 3,5 tony oraz braku różnic w dbałości o pojazd czy też większego wysiłku fizycznego przy pomocy przy rozładunku przy samochodach typu tir;

b/ G. J., D. G., S. S., M. K.

- poprzez dokonanie sprzecznych ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym i wyciąganie wniosków sprzecznych z przeprowadzonymi dowodami a skutkujących przyjęciem, że:

- w grupie kierowców powyżej 3,5 tony w okresie od 2016 r. do 2018 r. różnica w wynagrodzeniu mogła wynosić 300 - 400 zł. w sytuacji gdy jak wynika z zestawienia wynagrodzenia powoda i świadka J. G. (1) przedstawionego na k. 22 i 23 uzasadnienia wyroku wynosiła od 913,78 zł. brutto w 2016 r. do 485,78 zł. na czerwiec 2018 r.;

- kategoria posiadanego przez kierowcę prawa jazdy (C czy C+E) w grupie kierowców prowadzących stale pojazdy powyżej 3,5 tony nie wpływa na wysokość otrzymywanego wynagrodzenia (k. 18 uzasadnienie wyroku) przy jednoczesnym ustaleniu, że w związku z powierzeniem J. G. nowych obowiązków w 2007 r. - do wykonywania których niezbędne były dodatkowe kwalifikacje - kategoria prawo jazdy - pracodawca podwyższył jego wynagrodzenie zasadnicze (k. 28 uzasadnienia);

- powierzenie świadkowi J. G. (1) w 2007 r. prowadzenia ciągnika siodłowego stanowiło nowy obowiązek i jest kryterium wyróżniającym uzasadniającym podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego w sytuacji gdy w kolejnych latach w związku z poszerzeniem taboru poczty polskiej o nowe ciągniki siodłowe żaden inny kierowca, który podjął się prowadzenia takiego pojazdu podwyżki nie otrzymał a z zeznań powodów i świadków wynika, iż nie ma różnic w zakresie obowiązku posiadania karty kierowcy, dbałości o stan techniczny pojazdów a kierowca ciągnika siodłowego z naczepą nie bierze udziału załadunku i rozładunku;

- fakt, bycia przez świadka J. G. (1) w 2007 r. „pionierem” jazdy na tirach nie stanowi „zaszłości historycznej” w sytuacji gdy przesłuchiwani w sprawie świadkowie, w tym przede wszystkim świadkowie strony pozwanej w osobach M. G., J. S., G. J. (3) bezpośrednio wskazywali, że różnica w wynagrodzeniu w/w świadka w stosunku do innych kierowców stanowi wyraz wskazanych wyżej „zaszłości historycznych” w wynagradzaniu;

- praktyczne pominięcie istotnych okoliczności faktycznych w sprawie takich jak:

- niedające się w logiczny sposób wytłumaczyć różnice w zarobkach powodów i przesłuchanych świadków, w szczególności to, że powód R. R. (1) zarabiał więcej niż powód M. D. (1), chociaż posiada on kategorię prawa jazdy C i jeździł samochodami typu solo a powód T. W. (1) zarabiał mniej niż powód R. R. (1) czy świadek S. M. (2), chociaż zaczął jeździć stale ciągnikami z naczepą;

- odgórne, odbywające się w centrali ustalanie wynagrodzeń pracowniczych;

- brak podjęcia przez pracodawcę próby faktycznego wyrównania wynagrodzeń poprzez obniżenie płac pracownikom najlepiej zarabiającym, pomimo istnienia takiej możliwości;

- unifikacji zakresu obowiązków kierowców i doprowadzenia do sytuacji aby każdy kierowca w każdej chwili mógł wypełnić zlecone przez pozwaną obowiązki, niezależnie od trasy i pojazdu;

- art. 232 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na naruszeniu reguł dotyczących rozkładu dowodu, przez co pozwana została zwolniona z obowiązku przedstawienia dowodów na poparcie swoich twierdzeń, co miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy, gdyż Sąd oddalił powództwo, pomimo, że pozwana nie przedstawiła żadnego dowodu, z którego mogłoby wynikać, że „zaszłości historyczne” i fakt bycia „pionierem” w istocie stanowią okoliczności istotne i obiektywnie usprawiedliwiającą zróżnicowanie wynagrodzenia powoda oraz świadka J. G. (1);

Powyższe zarzuty wskazują również na naruszenie art. 386 § 4 k.p.c. tj. nierozpoznanie istoty sprawy czyli oceny materiału dowodowego pod kontem uznania bądź nie różnic w wynagrodzeniach kierowców stale prowadzących pojazdy powyżej 3,5 tony za naruszenie zasady równego traktowania w sytuacji gdy wszelkie powoływane przez Sąd okoliczności pozostają w sprzeczności ze zgromadzonych w sprawie materiałem dowodowym czy też poglądami orzecznictwa.

- art. 102 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i obciążenie powodów obowiązkiem częściowego zwrotu na rzecz pozwanej kosztów postępowania, a to kosztów zastępstwa procesowego, podczas gdy zarówno sytuacja

procesowa jak i osobista a także majątkowa powodów prowadzi do wniosku, iż w sprawie zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek w rozumieniu powołanego przepisu;

a w konsekwencji naruszenia w/w przepisów prawa procesowego naruszenie:

2/ prawa materialnego tj.

art. 11(2) k.p. - przez jego błędną wykładnię polegającą na wadliwym uznaniu, że w hipotezie inkorporowanej w tym przepisie normy prawnej mieści się dopuszczalność różnicowania wynagrodzeń zasadniczych pracowników wykonujących jednakowe zadania z uwagi na „zaszłości historycznych” i byciu „pionierem”, niezależnie od tego w jakim stopniu przekłada się to na jakość i ilość świadczonej pracy i w sytuacji, gdy u danego pracodawcy rodzaj posiadanego prawa jazdy, typ prowadzonego pojazdu „tir” czy „solo”, czy rodzaj obsługiwanej trasy „lokalnej” czy „międzywęzłowej” nie stanowi elementu różnicującego i nie przekłada się na wysokość osiąganego wynagrodzenia zasadniczego gdyż z punktu widzenia pracodawcy praca wykonywana przez powoda czy J. G. (1) to taka sama praca a przepis ten nie zezwala na dodatkowe różnicowanie wynagrodzeń pracowników wykonujących jednakowe zadania w sytuacji, gdy w przedsiębiorstwie pracodawcy, wynagrodzenie nie podlega zróżnicowaniu w oparciu o w/w kryteria;

- art. 18 ze zn. 3 a § 1, 2 i 3 k.p. w zw. z art. 18 ze zn 3 c § 1 i 3 k.p. w zw z art. 112 k.p. :a/ przez jego nieprawidłowe zastosowanie polegające na oddaleniu powództwa i uznaniu, że „zaszłości historyczne” i bycie „pionierem” uzasadnia obiektywnie różnicowanie wynagrodzenia zasadniczego powoda i świadka J. G. (1) przez okres ostatnich 10 - 13 lat na tym samym stanowisku pracy w sytuacji gdy wskazane w/w kryteria z uwagi na niebagatelny upływ czasu i zmieniającą się sytuację faktyczną zdewaluowały się i nie mogą przez to stanowić obiektywnego kryterium różnicującego wynagrodzenie powoda i świadka J. G. (1) w okresie objętym pozwem;

b/ przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że występowały różnice w sposobie świadczenia pracy przez powoda i J. G. (1) co obiektywnie wpływało na uzyskiwane przez pracowników wynagrodzenie w sytuacji gdy faktycznie wykonywane obowiązki nie miały znaczenia przy określeniu wynagrodzenia zasadniczego pracowników a ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, ażby praca świadczona przez powoda jest pracą mniej wartościową dla pozwanej niż praca świadka J. G. (1), wymaga mniej wysiłku, mniej zaangażowania i doświadczenia oraz mniejszej odpowiedzialności;

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wnieśli o:

a/ zmianę zaskarżonego wyroku i:

- zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda K. K. (1) kwoty 27.585,00 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu do dnia zapłaty;

ewentualnie o:

- zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda M. D. (1) kwoty 19.231,08 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty: 11.523,96 zł od dnia 20 marca 2019 r. roku do dnia zapłaty i od kwoty 7.707,12 zł od dnia doręczenia pozwanej pozwu do dnia zapłaty oraz nieobciążanie powoda obowiązkiem częściowego zwrotu kosztów procesu w postaci kosztów zastępstwa procesowego.

- zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda R. R. (1) kwoty 15.393,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty: 7.208,14 zł od dnia 14 marca 2019 r. roku do dnia zapłaty i od kwoty 8.185,46 zł od dnia doręczenia pozwanej pozwu do dnia zapłaty oraz nieobciążanie powoda obowiązkiem częściowego zwrotu kosztów procesu w postaci kosztów zastępstwa procesowego.

- zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda T. W. (1) kwoty 26.653,08 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty: 19.536,00 zł od dnia 12 marca 2019 r. roku do dnia zapłaty i od kwoty 7.117,08 zł od dnia

doręczenia pozwanej pozwu do dnia zapłaty oraz nieobciążanie powoda obowiązkiem częściowego zwrotu kosztów procesu w postaci kosztów zastępstwa procesowego.

- zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda J. W. (1) kwoty 23.305,08 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty: 16.169,90 zł od dnia 12 marca 2019 r. roku do dnia zapłaty i od kwoty 7.135,68 zł od dnia doręczenia pozwanej pozwu do dnia zapłaty oraz nieobciążanie powoda obowiązkiem częściowego zwrotu kosztów procesu w postaci kosztów zastępstwa procesowego.

ewentualnie o:

b/ uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Jednocześnie wniesli o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za I i II instancję według norm przypisanych.

Odpowiadając na apelacje powodów strona pozwana wniosła o ich oddalenie w całości oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje powodów nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela w pełni stanowisko Sądu Okręgowego w Łodzi przedstawione w sprawie VIII Pa 42/21 i z tej przyczyny pozwala sobie przytoczyć zastosowaną w ww. orzeczeniu argumentację, przyjmując ją, jako własną.

Odnosząc się do zarzutów apelacji stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd II instancji w pełni aprobuje i przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne w zakresie w jakim są one przydatne do rozstrzygnięcia przedmiotowego sporu.

Jednocześnie stwierdzić trzeba, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń.

Wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek sądu drugiej instancji nie oznacza konieczności osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji, wystarczające jest bowiem odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia. (vide postanowienie SN z dnia 1 czerwca 2020 r. ,IV CSK 738/19, opubl. L.)

Sąd Okręgowy podziela prezentowane rozważania prawne i przytoczone przez Sąd Rejonowy na poparcie swoje stanowiska tezy z orzecznictwa oraz poglądy doktryny.

Chybione są natomiast podniesione w apelacjach zarzuty.

Art. 233 § 1 k. p. c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, niepubl). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału

dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k.p.c. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy analiza zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom strony apelującej – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Sąd I instancji - w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, w zasadzie niesporny w zakresie faktów niezbędnych do ustalenia stanu faktycznego będącego podstawą wyrokowania - wyciągnął właściwy wniosek sprowadzający się do stwierdzenia, że wszyscy kierowcy samochodów o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 tony zatrudnieni w pozwanej spółce mają formalnie taki sam pisemny zakres obowiązków, co jednak nie przekłada się na tożsamość czynności faktycznie przez nich wykonywanych na podstawie umów o pracę. Stwierdzenie to, jako kluczowe w niniejszej sprawie – w ocenie Sądu Okręgowego - w konsekwencji wyznacza kierunek wydania prawidłowego rozstrzygnięcia.

Przejdzie do omówienia zarzutów apelacyjnych wymaga jednak ponownego wyartykułowania fundamentalnego założenia, że przepis art.11(2) k.p. (będący podstawą rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie) wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną) dla wykonywania takich samych obowiązków. Wynika z tego, że 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) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12).

Nie narusza więc zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 15 marca 2018 r., I PK 366/16).

Nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11(2) k.p. odnosi się zatem do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej) niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej sytuacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 lutego 2018 r., II PK 112/17).

Także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2011 r. w sprawie I PK 231/10 zawiera tezę, że nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych zawsze stanowi naruszenie równego traktowania i dyskryminację. Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być bowiem usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną. Dyskryminacją jest nierówne traktowanie, spowodowane zakazanym kryterium, pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (LEX nr 848132). Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być bowiem usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną. Wynika to z utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003, nr 23, poz. 571, z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005, nr 13, poz. 185, z dnia 9 lutego 2006 r., OSNP 2008, nr 11-12, poz. 159, z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 311, uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNP 2002, nr 12, poz. 284). W tej kwestii można więc stwierdzić, że zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników należących do tej samej grupy, wyróżnionej ze względu na posiadanie przez nich wspólnej cechy lub właściwości, nie stanowi dyskryminacji, w rozumieniu art. 18^{3a} § 3 k.p., jeżeli nie zostało spowodowane niedozwolonym przez ustawę kryterium.

Jednak należy wyraźnie podkreślić, że dyskryminacją jest nierówne traktowanie, spowodowane zakazanym kryterium, pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 661/99). Pogląd powyższy jest oparty na przepisie art. 18^{3a} § 3 k.p., który stanowi o definicji dyskryminacji bezpośredniej. Zachodzić ona może w przypadku mniej korzystnego traktowania pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji.

Dyskryminacja oznacza nierówne, zróżnicowane traktowanie, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami ani prawnie usprawiedliwione.

Dyferencjacja pracowników jest dopuszczalna i uzasadniona jedynie, gdy dokonywana jest z zastosowaniem obiektywnych kryteriów. Obiektywne kryteria zakładają porównanie kwalifikacji zawodowych, umiejętności pracownika, zaangażowania przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników poddanych ocenie pracodawcy. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11² k.p., art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008/21 – 22/poz. 311).

Zróżnicowanie sytuacji pracowników nie jest dyskryminacją wówczas, gdy zdecydowały o nim względy obiektywne (wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r., II PK 116/07, Lex nr 121439). Nie można bowiem postawić zarzutu braku równego traktowania, gdy niejednakowe traktowanie jest uzasadnione obiektywnie. Elementem odróżniającym dyskryminację od nierównego traktowania jest więc zróżnicowanie na podstawie określonego kryterium uznanego za dyskryminujące.

Pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., II PK 27/08, Lex nr 121467). W przypadkach, gdy osoba występująca na drogę sądową uważa się za pokrzywdzonego na skutek niezastosowania wobec niego zasady równego

traktowania i wykaże przed sądem lub innym właściwym organem, że zaistniały fakty, na podstawie których można przypuszczać, iż uprawdopodobniony został zarzut dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu, ciężar przeprowadzenia dowodu, że nie miało miejsca naruszenie zasady równego traktowania pracownika, spoczywa na pozwanym pracodawcy. Pracodawca może skutecznie obronić się przed zarzutem dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu podnosząc, że dysproporcje w warunkach zatrudnienia pracowników jednej kategorii są spowodowane obiektywnymi powodami. Mogą to być dowody związane z pracownikiem lub interesem pracodawcy podlegającym ochronie prawa (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, Lex nr 83522).

Podkreślić także trzeba, że przepis art.78 § 1 k.p. wymaga z kolei ustalenia wynagrodzenia pracowniczego w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika zatem różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Oznacza to, że co do zasady, przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia nie można przyjąć wynagrodzeń innych pracowników, gdyż wynagrodzenie ma charakter zindywidualizowany. Należy przy jego ustalaniu uwzględnić zwłaszcza rodzaj, ilość i jakość świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05 i powołane w niej orzecznictwo).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy uznać należy, że Sąd Rejonowy dokonując porównania warunków pracy i płacy powodów: K. K. (1), R. R. (1), J. W. (1), T. W. (1), M. D. (1) oraz świadka J. G. (1), wszystkich zatrudnionych w tym samym zakładzie pracy, poczynił ustalenia zgodne ze zgromadzonymi – niespornymi w tym zakresie - dowodami, uznając je w całości za wiarygodne.

Skupiając się na najistotniejszym elemencie ustaleń, co do formalnego zakresu obowiązków i wynagrodzenia powodów Sąd meriti prawidłowo również uznał, że praca wskazanych osób – pomimo powierzenia im w spornym okresie tego samego stanowiska (kierowcy samochodów ciężarowych o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 tony)- nie była jednak tożsama.

Jakkolwiek przyznać należy, że w okresie dochodzonym pozwem, powodowie: T. W. (1), K. K. (1) i M. D. (1) posiadali tożsame z J. G. (1) kwalifikacje (prawo jazdy kat. C+E), to jednak T. W. (1) posiadał przedmiotowe uprawnienia dopiero od marca 2018 r. a nadto zakładowy staż pracy tych osób u pozwanej pozostawał całkowicie różny (J. G. (1) był w spornym okresie pracownikiem dłużej zatrudniony u pozwanej).

Jedynie powód R. R. (1), który z kolei nie legitymuje się prawem jazdy kat. E, posiadał nieznacznie dłuższy staż pracy od świadka.

Przy czym Sąd Okręgowy nie neguje w żaden sposób doświadczenia zawodowego powodów w charakterze kierowców zdobytego przed zatrudnieniem u strony pozwanej, jednak dłuższy o 8 lat -w przypadku powodów: M. D. (1) i J. W. (1) oraz o 23 lat – w przypadku powodów: T. W. (1) i K. K. (1) okres wykonywania przez J. G. (1) obowiązków kierowcy samochodów ciężarowych powyżej 3,5 tony na rzecz pozwanej spółki, nie może pozostać obojętny dla uznania jego doświadczenia w pracy u tego konkretnego pracodawcy.

Jakkolwiek zgodzić należy się z apelującym, że staż pracy pracownika otrzymującego dodatek stażowy nie może mieć wpływu na wysokość wynagrodzenia zasadniczego, a zatem kryterium to – jako jedyne - nie może bezpośrednio wpływać na dyferencjację płac u danego pracodawcy, to jednak nie sposób pomijać wynikającego z tego faktu doświadczenia w zakresie pracy wykonywanej przez danego pracownika u konkretnego pracodawcy.

Wskazać w tym miejscu należy na pogląd wyrażony w orzecznictwie europejskim, dotyczący wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, którą należy dokonywać w ten sposób, że przepis ten nie stoi na przeszkodzie istnieniu postanowienia układu zbiorowego, które do celów zaszeregowania do kategorii zatrudnienia przewidzianych w tym układzie, a tym samym do celów ustalania wysokości wynagrodzenia, uwzględnia jedynie

doświadczenie zawodowe nabyte u danego pracodawcy (wyrok (...) z dnia 7 czerwca 2012 r. w sprawie C-132/11, opubl.curia.europa.eu).

Kluczowe dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu było jednak ustalenie czy praca powodów może być uznana za pracę jednakową z pracą powoływanego pracownika J. G. (1) bądź pracą o jednakowej wartości.

Jak wynika z prawidłowo dokonanych przez Sąd I instancji i niespornych w tym zakresie ustaleń – czynności faktycznie wykonywane w spornym okresie przez powodów i świadka J. G. (1) różniły się w sposób znaczący.

Wbrew twierdzeniom skarżących, Sąd I instancji wprost wskazał na bezsporne różnice w zakresach zadań powierzonych porównywanym pracownikom.

Dla ich uwypuklenia wskazać należy przede wszystkim na to, że J. G. (1) przypisany był na stałe do kursów międzywęzłowych (dalekobieżnych) – bez wątplenia najdłuższych u pozwanej, które wymagały prowadzenia stale samochodów 24 – tonowych – z naczepą (innych kursów mu nie powierzano), a to wymuszało konieczność pracy w nocy, także w soboty, niedziele i święta oraz pozostawiania w okresie zleconych zadań poza miejscem zamieszkania.

Kursy międzywęzłowe wiązały się z przewożeniem tysięcy przesyłek, w związku z czym posiadały u pozwanej status priorytetowy.

Świadek J. G. (1) wykonywał tylko i wyłącznie takie kursy i w związku z powyższym pracował stale w godzinach popołudniowych i nocnych oraz w niedziele i święta. Z uwagi też na wyjątkową długość tras często nocował on poza domem. Dodatkowo też świadek ten kierował tylko pojazdami o większych gabarytach, których obsługa była trudniejsza, wymagała innych umiejętności – co potwierdza m.in. konieczność posiadania kategorii prawa jazdy C+E.

Do prowadzenia pojazdów 24 – tonowych konieczne było posiadanie prawa jazdy kategorii C+E – sama kategoria C nie była wystarczająca. Jak zaś już wyżej wskazano nie wszyscy powodowie posiadali przedmiotowe uprawnienia. Nadto w przypadku wykonywania pracy w charakterze kierowcy pojazdów tego typu wiązało się z koniecznością wykonywania większej ilości obowiązków pracowniczych. W szczególności z uwagi na specyfikę tego rodzaju pojazdów (duże gabaryty) było więcej towaru, zatem załadunek i rozładunek zajmował więcej czasu i był bardziej skomplikowany – kierowca musiał dopilnować, aby ładunek został równomiernie rozłożony.

Wykonywanie przez kierowcę pracy polegającej na prowadzeniu pojazdów 24 – tonowych na trasach międzywęzłowych stanowiło dla pracodawcy istotny element wartości wynagrodzenia ze względu na charakter pracy. Praca na stanowisku kierowcy samochodów ciężarowych powyżej 3,5 tony nabierała dla pracodawcy właśnie szczególnego znaczenia w sytuacji stałego odbywania priorytetowych kursów międzywęzłowych, co miało miejsce tylko w przypadku świadka J. G. (1).

Natomiast jak bezspornie ustalono w spornym okresie tylko niektórzy powodowie wykonywali kursy w godzinach nocnych lub kursy międzywęzłowe. Jednakże w ich przypadkach nie miało to miejsca stale, a wręcz przeciwnie jedynie sporadycznie, bądź zamiennie z kursami lokalnymi. Co więcej – powodowie nie jeździli samochodami 24 tony, tylko mniejszymi, co również wpływało na odmienną sytuację tych pracowników.

Powód M. D. (1) w ogóle nie jeździł na kursach międzywęzłowych. J. W. (1) jeździł sporadycznie na kursach międzywęzłowych, podobnie jak K. K. (1), R. R. (1), zaś T. W. (1) jeździł w spornym okresie po równo zarówno na kursach międzywęzłowych jak i lokalnych.

Przy czym dla rozróżnienia należy wskazać, że w przeciwieństwie do kursów międzywęzłowych (dalekobieżnych), które stale odbywał świadek, kursy lokalne (po Ł. i okolicach) odbywały się samochodami typu solo - o mniejszym tonażu (do 16 ton bez naczepy) i przeważanie za dnia, od poniedziałku do piątku, bez świąt i bez konieczności wyjazdu poza miejsce zamieszkania.

Z tego już względu uznać należy, że czynności faktycznie wykonywane przez apelujących i powołanego przez nich świadka J. G. (1), nie były jednakowe. Sama zaś tożsamość nazwy stanowiska, na którym zatrudnieni byli porównywani pracownicy, formalnie ten sam zakres obowiązków kierowcy, bez analizy zakresu faktycznie wykonywanych w ramach zatrudnienia zadań, nie uprawnia w żaden sposób do możliwości porównania pracy takich osób w świetle powoływanego art.11(2) k.p. i wywodzenia na tej podstawie prawa do odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu. Równe prawa wynikać bowiem muszą z jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.

Porównywanie płacy wskazanych pracowników już z tego powodu nie jest możliwe i skutkuje uznaniem bezzasadności powództwa i wniesionych środków odwoławczych.

Nie bez znaczenia dla możliwości przyjęcia zróżnicowanych wynagrodzeń kierowców pozwanej w myśl cytowanego art.78 k.p. pozostaje ustalony przez Sąd Rejonowy fakt obowiązywania u pozwanej Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy przewidującego dla wszystkich kierowców samochodów o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 tony, zaliczonych do IV kategorii, wynagrodzenia w przedziale od 1.600 do 4.000 złotych. Takie wewnętrzzakładowe ukształtowanie wysokości wynagrodzeń kierowców w oczywisty sposób umożliwia pracodawcy na dyferencjację płac ze względu na faktycznie powierzone czynności, uwzględniające rodzaj prowadzonego pojazdu, rodzaj obsługiwanych tras, delegowanie do pracy w godzinach ponadwymiarowych i w dni wolne od pracy, co odnosi się wprost do sporu w niniejszej sprawie.

Wskazać należy, że kształtowanie warunków pracy i płacy należy do stron stosunku pracy, sąd pracy władny jest jedynie do zasądzenia odszkodowania w razie stwierdzenia przesłanek wynikających z art.11(2) k.p. W przedmiotowej sprawie przesłanki te nie zostały jednak spełnione – praca powodów, co wynika z prawidłowo w tym zakresie zebranego i ocenionego materiału dowodowego, różniła się znacznie od pracy J. G. (1).

Nie można nadto doszukiwać się naruszenia w stosunku do pracownika zasady równego traktowania w tym, że inny pracownik wykonujący tylko z nazwy te same czynności wynagradzany jest w inny sposób. W przedmiotowej sprawie ustalono ponad wszelką wątpliwość, że pracę każdego z porównywanych kierowców cechuje inna specyfika pracy, inne pojazdy do obsługi i inne trasy do przejechania. Jest to więc praca nietożsama, bo wykonywana w różnych warunkach. Pracodawca ma więc prawo różnicować wynagrodzenia takich pracowników. Powodowie - wobec twierdzenia, że wykonywali takie same obowiązki jak J. G. (1) – byli zatem obowiązani do wykazania, iż realizowane przez nich obowiązki były tożsame. Takiej korelacji brak jednak w analizowanym stanie faktycznym, a zatem zachodziła uzasadniona podstawa do ukształtowania przez pozwaną wynagrodzenia powodów w oderwaniu od wynagrodzenia J. G. (1).

Strona pozwana nie miała zatem obowiązku wykazywania przyczyn różnicowania wynagrodzenia. Taki obowiązek spoczywałby na pracodawcy tylko bowiem w razie wykazania przez powodów porównywalnej sytuacji faktycznej - że wykonywali tożsamą pracę (faktyczne obowiązki pracownicze) co inny jego pracownik. Wobec powyższego nie doszło do naruszenia art. 232 kpc.

Dlatego też Sąd Okręgowy za niezasadne uznał te zarzuty apelacji (zarówno dotyczące przepisów postępowania jak i prawa materialnego), które sprowadzały się do polemiki z oceną Sądu meriti w zakresie faktów niespornych (posiadania przez powodów określonej kategorii prawa jazdy, różnic w zakresie obowiązków wykonywanych na rzecz strony pozwanej przez poszczególnych kierowców, różnic w wysokości wynagrodzenia, obowiązywania w taryfikatorze wynagradzania zapisu o wysokości wynagrodzenia kierowców samochodów powyżej 3,5 tony w określonych granicach kwotowych, otrzymywania przez pracowników podwyżek systemowych, a także okoliczności nieistotnych (wysokości wynagrodzeń innych kierowców, nie wykonujących jednak pracy tożsamej, przyczyn wprowadzenia przedziału kwotowego wynagrodzeń dla kierowców pracujących w Poczcie Polskiej, polityki podwyżek, podmiotu ustalającego wysokość wynagrodzeń).

Powodowie w toku procesu nie wykazali także by byli wynagradzani mniej korzystnie od innego kierowcy wykonującego taką samą pracę. Przy czym nie to stanowiło podstawę sporu, bowiem powodowie wywodzili swoje

roszczenie, porównując swoje wynagrodzenie do wynagrodzenia świadka G.. Przykładowo powód R. R. (1) zarabiał więcej, niż powód M. D. (1), gdyż jak ustalono ten drugi w ogóle nie odbywał kursów międzywęzłowych i dodatkowo miał staż pracy krótszy o 11 lat, także powód T. W. (1) miał krótszy staż pracy (aż o 26 lat) od R. R. (1).

Dlatego też orzeczenie Sądu Rejonowego oparte na powyższej tezie jest prawidłowe, bez potrzeby odwoływania się do pozostałych faktów, niezwiązanych ściśle z rzeczywistym zakresem obowiązków pracowniczych wykonywanych przez powodów.

W szczególności bez znaczenia pozostaje przyjęty w ustaleniach i rozważaniach prawnych Sądu meriti fakt powierzenia J. G. (1) w 2007 r., za jego zgodą, obowiązku prowadzenia pojazdów 24 tonowych, wcześniej nie obsługiwanych przez Poczta Polską. Fakt ten – określany przez Sąd Rejonowy jako „bycie pionierem”, jakkolwiek mogący stanowić podstawę do przyjęcia dyspozycyjności wskazanego pracownika, dotyczy na tyle odległego okresu, że jego powoływanie jako uzasadnienie ukształtowania wówczas wynagrodzenia świadka na wyższym poziomie, nie może samo w sobie stanowić podstawy do odmiennego kształtowania wynagrodzenia innych pracowników, nawet gdyby hipotetycznie przyjąć tożsamość wykonywanej przez nich pracy, co w niniejszej sprawie – z przyczyn opisanych - nie miało i tak miejsca.

Podobnie fakt działania na terenie pozwanej spółki wielu organizacji związkowych i wynikająca z tego trudność porozumienia się w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzeń pracowników Poczty Polskiej – tzw. „zaszłość historyczna” pozostaje oczywiście obojętna dla pracowników w zakresie kształtowania indywidualnych warunków ich płacy i nie mogłaby wpłynąć na uznanie prawa pracodawcy do różnicowania wynagrodzeń pracowników na takiej podstawie.

Dlatego też Sąd Okręgowy uznaje za zbędne odnoszenie się do zarzutów apelacji dotyczących ustalenia i oceny powyższych faktów dokonanych przez Sąd I instancji.

W świetle powyższych uwag bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostawała także wysokość różnicy w wynagrodzeniu powodów i J. G. (1). Nieprecyzyjne zeznania świadków S. S., i G.J., W. W., S. M., M.K., D. G. w tej części nie wpływają w żaden sposób na przyjęcie tezy o zasadności zarzutu apelacyjnego w tym zakresie.

Podsumowując - Sąd II instancji uznał, że stan faktyczny w fundamentalnej kwestii zakresu obowiązków faktycznie powierzonych porównywanym kierowcom pozwanej – powoda i J. G. (1) był bezsporny, a spór dotyczył jedynie oceny prawnej podejmowanych przez pracodawcę działań w świetle obowiązujących przepisów prawa. Uznał nadto, że wobec braku podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie przepisów art.11(2) k.p. niezasadny pozostaje zarzut apelacyjny dotyczący naruszenia tego przepisu oraz powiązanych z nim przepisów art.183a§ 1, 2 i 3 k.p. w zw. z art.183c§1 i 3 k.p.

Mając na względzie całokształt wskazanych okoliczności uznać, należy, że pracodawca kierował się obiektywnymi kryteriami w zakresie ustalania wysokości wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy samochodów powyżej 3,5 tony a jego zachowaniu nie można przypisać cechy bezprawności.

Należy zaś jeszcze raz podkreślić, że do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 28 kwietnia 2010 r., II PK 324/09, Legalis nr 387674).

Biorąc powyższe pod uwagę stwierdzić należy, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala przyjąć, iż pozwany w istocie naruszył wobec powodów zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

W tym stanie rzeczy, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelacje powodów jako bezzasadne.

W ocenie Sądu Okręgowego także zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 102 kpc jest chybiony.

Zgodnie z art. 102 kpc, w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis wyraża zasadę słuszności w orzekaniu o kosztach, stanowiąc wyjątek od zasady orzekania o kosztach procesu adekwatnie do jego wyniku i odpowiedzialności za ten wynik. Ustawodawca nie skonkretyzował w przepisie pojęcia "wypadków szczególnie uzasadnionych", pozostawiając sądowi ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, nie publ.). Możliwość odstąpienia od obciążania strony przegrywającej kosztami postępowania, wprowadzona w art. 102 k.p.c., stanowi dyskrecyjną kompetencję sądu rozpoznającego sprawę. Podstawę do zastosowania tego przepisu stanowią konkretne okoliczności danej sprawy, przekonujące o tym, że w danym przypadku obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby niesłuszne, niesprawiedliwe (vide wyrok z 15 lipca 2004 r., V CK 648/03, nie publ.). Stanowią je zarówno fakty związane z samym procesem, jak i leżące poza nim, a dotyczące sytuacji życiowej, stanu majątkowego stron, które powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego. Zatem przepis art. 102 k.p.c. powinien być zastosowany wówczas, gdy w okolicznościach danej sprawy obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby rażąco niezgodne z zasadami słuszności.

Ustalenie, czy konkretne okoliczności mogą być uznane za "wypadki szczególnie uzasadnione", ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie sądu, która następuje niezależnie od przyznanego zwolnienia od kosztów sądowych (tak postanowienia Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2007 r., V CSK 292/06, nie publ.; z 13 października 2010 r., I CZ 100/10, nie publ.; z 19 stycznia 2011 r., V CZ 91/10, nie publ.; z 9 lutego 2011 r., V CZ 97/10, nie publ.). Nie oznacza to jednak, by stosowanie tego przepisu mogło następować w sposób całkowicie dowolny (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 25 marca 2011 r., IV CZ 136/10, nie publ. oraz z 15 czerwca 2011 r., V CZ 23/11, nie publ.).

Chociaż kwestia trafności i zasadności skorzystania z tego uprawnienia podlega, co do zasady, kontroli Sądu wyższego rzędu, to jednak ewentualna zmiana zaskarżonego postanowienia o kosztach powinna ograniczać się do sytuacji wyjątkowych. (vide m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2007 r., I CZ 110/07, nie publ. i z 1 października 2010 r., I CZ 142/10, nie publ.).

Podważenie tej oceny możliwe jest w zasadzie jedynie w wypadku, gdy nie zawiera uzasadnienia, albo gdy ocena ta jest rażąco niesprawiedliwa (wyrok SA w Warszawie z 31 stycznia 2013 r. VI ACa 1083/12, LEX nr 1299017, postanowienie SN z 12 października 2012 r. IV CZ 69/12, LEX nr 1232622, postanowienie SN z 26 września 2012 r. II CZ 100/12, LEX nr 1232760, postanowienie SN z 26 września 2012 r. II CZ 95/12, LEX nr 1232771, postanowienie SN z 23 maja 2012 r. III CZ 25/12, LEX nr 1214589).

Z tego względu kontrola instancyjna zastosowania komentowanego przepisu z reguły wtedy może prowadzić do zmiany rozstrzygnięcia o kosztach procesu, gdy dokonana przez sąd I instancji ocena okaże się oczywiście dowolna.

Podkreślić należy, że w przedmiotowym postępowaniu ocena Sądu I instancji nie była dowolna. Sąd I instancji powołał bowiem argumenty stanowiące podstawę dla braku podstaw do nieobciążania powodów w ogóle kosztami w myśl art. 102 kpc.

W ocenie Sądu Okręgowego sytuacja procesowa powodów reprezentowanych od daty wniesienia pozwów przez profesjonalnych pełnomocników, ich stan osobisty i majątkowy nie przemawiają za całkowitym odstąpieniem od obciążenia ich kosztami poniesionymi przez przeciwnika. Całkowite odstępstwo od zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art.98 k.p.c. wymaga istnienia wyjątkowych okoliczności, a takich w niniejszej sprawie brak.

Z tych samych względów Sąd odwoławczy zasądził od powodów na rzecz strony pozwanej proporcjonalną (w odniesieniu do I instancji) część kosztów postępowania apelacyjnego, uwzględniając w tym zakresie częściowo wnioski apelacji i okoliczności tam przytoczone co do aktualnej sytuacji powodów, obciążając ich jedynie połową należnych kosztów na podstawie o art. 102 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r., poz.265).

K.B

Z/odpis wyroku z uzasad. dor.

peł. r.pr.A. U.

(przez PI)

16.09.21