

**Sygn. akt VIII Pa 77/21**

**UZASADNIENIE całości wyroku**

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 18 lutego 2021 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi – X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt X P 520/19 z powództwa M. D. (1), J. J. (1), R. Z. (1) i D. P. (1) przeciwko Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej z (...) w W. o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu:

1. umorzył postępowanie:
  - a) z powództwa M. D. (1) w zakresie kwoty 390 (trzysta dziewięćdziesiąt) złotych,
  - b) z powództwa J. J. (1) w zakresie kwoty 390 (trzysta dziewięćdziesiąt) złotych,
  - c) z powództwa R. Z. (1) w zakresie kwoty 390 (trzysta dziewięćdziesiąt) złotych,
  - d) z powództwa D. P. (1) w zakresie kwoty 390 (trzysta dziewięćdziesiąt) złotych;
2. oddalił powództwo M. D. (1) w pozostałej części;
3. zasądził od M. D. (1) na rzecz Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej z (...) w W. kwotę 1 350 złotych tytułem zwrotu części kosztów procesu;
4. oddalił powództwo J. J. (1) w pozostałej części;
5. zasądził od J. J. (1) na rzecz Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej z (...) w W. kwotę 1 350 złotych tytułem zwrotu części kosztów procesu;
6. oddalił powództwo R. Z. (1) w pozostałej części;
7. zasądził od R. Z. (1) na rzecz Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej z (...) w W. kwotę 1 350 złotych tytułem zwrotu części kosztów procesu;
8. oddalił powództwo D. P. (1) w pozostałej części;
9. zasądził od D. P. (1) na rzecz Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej z (...) w W. kwotę 1 350 złotych tytułem zwrotu części kosztów procesu;
10. nie obciążył powodów obowiązkiem zwrotu wydatków, przejmując je ostatecznie na rachunek Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód M. D. (1) zawarł z dniem 9 grudnia 2013 roku z pozwanym pracodawcą umowę o pracę na stanowisku kierowcy stale prowadzącego samochód o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 tony – kierowca zwózkowo-rozwózkowy, w wymiarze pełnego etatu. Miejsce pracy zostało określone jako Ł..

Powód J. J. (1) zawarł z dniem 1 stycznia 2002 roku z pozwanym pracodawcą umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony, w wymiarze pełnego etatu. Miejsce pracy zostało określone jako Ł. i okolice.

Powód R. Z. (1) zawarł z dniem 7 listopada 2011 roku z pozwanym pracodawcą umowę o pracę na stanowisku kierowcy prowadzącego stale samochody ciężarowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony, w wymiarze

pełnego etatu. Obecnie powód zajmuje stanowisko kierowcy obsługującego UP i PP prowadzącego stale pojazdy samochodowe o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 tony.

W okresie objętym pozwem R. Z. świadczył pracę w ekspozyturze pozwanej spółki (...). Obsługiwał region (...) i trasę S.-Ł..

Powód D. P. (1) zawarł z dniem 2 lutego 2007 roku z pozwanym pracodawcą umowę o pracę na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony, w wymiarze pełnego etatu. Miejsce pracy zostało określone jako obszar województwa (...).

Wynagrodzenie M. D. (1) obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiło 4 777,91 złotych brutto.

Wynagrodzenie J. J. (1) obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiło 4 914,56 złotych brutto.

Wynagrodzenie R. Z. (1) obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiło 4 507,09 złotych brutto.

Wynagrodzenie D. P. (1) obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiło 4 695,26 złotych brutto.

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.

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).

W pozwanej spółce funkcjonuje Wydział (...) w Centrali Pionu Operacji Logistycznych Poczty Polskiej. Region (...) jest jednym z 9 regionów. S. stanowi ekspozyturę regionu (...).

Pozwana Poczta Polska spółka akcyjna przeszła w 2005 roku reorganizację. Przed tą datą spółka składała się ze 120 pracodawców, miała 11 Zakładów (...), które były samodzielnymi jednostkami w strukturze Poczty. Od 2005 roku powstało Centrum Usług (...) ( (...)), które wchłonęło wszystkie 11 Zakładów. Po powstaniu (...) uwidoczniły się różnice płacowe pomiędzy regionami. Pracodawca podejmował próby wyrównania tych rozbieżności, napotykając na opór przedstawicieli związków zawodowych, którzy zainteresowani byli równymi podwyżkami dla wszystkich pracowników. W zakresie kierowców pojazdów pow. 3,5 tony różnice te udało się zniwelować w 2018 roku.

W pozwanej działa ponad 80 organizacji związkowych, rozmowy były prowadzone ze wszystkimi tymi organizacjami.

Do czasu centralizacji dyrektorzy regionów prowadzili samodzielną politykę kadrową i płacową. Przed ujednoczeniem występowały np. różnice w wysokości premii dla pracowników – były regiony, które kładły na to większy nacisk. Po ujednoczeniu ustalono jednakową premię dla wszystkich kierowców. Było to niekorzystne dla tych regionów, w których istotną część wynagrodzeń pracowników stanowiły wcześniej premie.

W każdym mieście są rejony określone dla danego kierowcy, nie są one jednolite. Jedne rejony są bardziej miejskie, w których przejazd trwa krócej i łatwiej, są rejony bardziej rozproszone. Występują różnice w poziomie trudności tras, w zależności od rejonu.

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 skali kraju. W (...) znalazło się postanowienie, na mocy którego w spółce ustalono przeciętne wynagrodzenie na danym stanowisku. Osoby, które zarabiałły 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.

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 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 pozostawali w zatrudnieniu.

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 pozwanej 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. Doprowadziło to do istotnego zniwelowania dotychczas występujących różnic w wysokości wynagrodzenia kierowców pojazdów o masie powyżej 3,5 tony.

Wprowadzono wówczas również stawkę rekrutacyjną dla nowo zatrudnionych kierowców – w wysokości 3 200 złotych. O wysokości tej stawki decyduje centrala w W..

W pozwanej spółce co do zasady są 2 kategorie kierowców samochodów – do 3,5 tony i powyżej 3,5 tony. Kierowanie pojazdami powyżej 24 ton wymaga od kierowców posiadania kategorii prawa jazdy C+E.

W spółce są kierowcy, którzy jeżdżą tylko między węzłami ekspedycyjno-rozdzielczymi – to są duże samochody typu TIR- pojazdy 24 tony, składające się z zestawu ciągnik + naczepa.

Pojazdy powyżej 24 ton wprowadzono w pozwanej spółce w 2006 roku. Pojazdy te stacjonują tylko w Ł., nie ma ich w ekspozyturach. Obecnie w Ł. jest 11 takich pojazdów.

Po wprowadzeniu tych pojazdów – na kierowanie nimi spośród pracowników zgodę wyraziło niewiele osób, w tym J. G.. W 2006 roku pojazdami 24 tony kierowało w pozwanej spółce 3 kierowców, w 2007 roku – 5 osób. W tym okresie pozwana posiadała 2 takie pojazdy.

Po wprowadzeniu pojazdów 24 tony nie było wielu chętnych pracowników do ich prowadzenia. Wprowadzono wówczas wyższe wynagrodzenie dla tych kierowców, którzy zgodzili się pracować na tych pojazdach.

W spornym okresie J. G. jeździł do R.. To był typowo nocny kurs. Przez okres jednego roku, około 2010 roku, występowała dodatkowa niedogodność związana z tymi pojazdami. Ciągniki siodłowe z naczepami o ładowności 24 tony stacjonowały wówczas wyłącznie w P. i kierowcy z Ł., którzy nimi kierowali, musieli każdorazowo do nich dojechać, a po zakończonej pracy – wrócić z P. do Ł.. Pojazdy typu „solo” (w przeciwieństwie do zestawów typu ciągnik + naczepa) w pozwanej spółce nie realizują tras międzywęzłowych, obsługują one kursy wewnątrz węzłowe - lokalne, po terenie województwa (...).

Trasy lokalne, wewnątrz węzłowe, realizowane są w ramach jednej doby, w godzinach 4:30 – 22:00, 22:30. Kursy poranne rozpoczynają się od 1:00 w nocy, kursy popołudniowe rozpoczynają się około 13:00 – 15:00 i kończą przed 24:00 tego samego dnia.

Trasy międzywęzłowe realizowane są głównie nocą, zaczynają się one od godz. 18:00 lub 22:00 i trwają do 6:00. Połączenie z Ł. do G. jest dwudniowe – z noclegiem, jest ono realizowane codziennie. Kursy nocne realizowane są zestawem 24 tony – ciągnik + naczepa.

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) o dopuszczalnej masie całkowitej 40 ton. Kursy międzywęzłowe realizowane są poza obszar województwa (...), jedynie z Ł.. Kierowcy zatrudnieni są w systemie czasu pracy równoważnym.

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. 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.

Osoby pracujące w S. są pracownikami Regionu (...) oddelegowanymi do pracy w S. – tak pracuje powód R. Z.. W S. są pojazdy o masie całkowitej do 6 ton. Kurs z S. do Ł. to kurs lokalny. W S. nie funkcjonuje węzeł ekspedycyjno-rozdzielczy.

W każdym dniu kierowca jest zobowiązany do sprawdzenia stanu technicznego pojazdu, następnie podstawia się pojazd na załadunek i rozpoczyna się wykonanie trasy. Kierowca zestawu 24T nadzoruje załadunek i rozładunek samochodu, nie wykonuje go. Ma za zadanie planowo podstawić pojazd na załadunek, być obecnym przy załadunku i rozładunku, zabezpieczyć ładunek oraz przejechać z punktu A do punktu B.

Pozwana dążyła do tego, aby każdy kierowca kursów lokalnych miał w skali miesiąca lub kwartału podobne obłożenie. To było uzgodnione z kierowcami i przez nich zaakceptowane.

Kierowcy otrzymują dodatek za pracę w nocy, za staż pracy. Jest to składnik pensji, nie wchodzi do wynagrodzenia zasadniczego. Wynagrodzenie składa się z wynagrodzenia zasadniczego, premii czasowo-jakościowej, premii zadaniowej. Kierowcy kursów międzywęzłowych otrzymują ponadto delegacje. Kierowcy jeżdżący pojazdami typu solo nie otrzymują diet, wypłacane są im dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych.

J. G. od 2007 roku realizuje w pozwanej spółce kursy międzywęzłowe zestawami 24T. Realizował też kursy z noclegami – do P. i do Komornik.

Powodowie nie jeździli w pozwanej spółce pojazdami 24T, ale mniejszymi samochodami ciężarowymi. Powód M. D. świadczy pracę w Ł., jeździ samochodami bez naczepy – 6-, 11- i 16-tonowymi. Sporadycznie M. D. wykonywał w spornym okresie kursy międzywęzłowe, zwykle były to kursy lokalne. Powód J. J. pracuje w Ł., prowadzi samochody bez naczepy (poniżej 24T). Przydzielane mu są kursy lokalne, sporadycznie międzywęzłowe. Powód D. P. w pozwanej spółce prowadzi samochody 4-, 6- i 16-tonowe, bez naczepy. Co do zasady wykonuje kursy lokalne, zdarzają się kursy

międzywęzłowe. Powód R. Z. obsługuje w pozwanej trasie S.-Ł. i Region (...). Kieruje pojazdem typu solo, najczęściej 6T. R. Z. świadczy pracę również w godzinach nocnych, co najmniej tydzień w miesiącu.

Samochody poniżej 24 ton zdawane są przez kierowców codziennie. Praca kierowcy rozpoczyna się i kończy tej samej doby.

R. Z. i J. J. nie zgłaszali gotowości do prowadzenia pojazdów 24T.

Powód M. D. nie zgłaszał pracodawcy chęci zrobienia dodatkowych uprawnień – kategorii prawa jazdy (...).

Powodowie posiadający uprawnienia – kategorię prawa jazdy C+E nie zgłaszali pracodawcy chęci i gotowości wykonywania kursów pojazdami 24T.

Powodowie mają krótszy niż J. G. czas pracy – zwykle nie przekracza on 10 godzin dziennie, ich praca z reguły odbywa się od poniedziałku do piątku, sporadycznie w sobotę. Kursy lokalne zaczynają się i kończą tego samego dnia.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dowodów.

Na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt. 2 i 5 k.p.c. Sąd Rejonowy pominął dowód z uzupełniających zeznań świadka J. G. (1). Świadek złożył w toku postępowania dowodowego obszernie zeznania, a obie strony miały nieskrępowane możliwości zadawania mu pytań. Sąd I instancji oddalił również wniosek strony powodowej o zobowiązanie strony pozwanej do złożenia wyliczenia w zakresie różnicy wynagrodzeń otrzymywanych przez powodów i J. G. (1) w okresie objętym pozwem. Wyliczenie to zostało złożone przez stronę pozwaną bez zobowiązania Sądu, na długo przed wniesieniem o to przez stronę powodową (k. 566 i dalej, 587 i dalej).

Sąd Rejonowy, wbrew wnioskowi strony powodowej, nie zobowiązał strony pozwanej do przedstawienia list płac pracowników zatrudnionych w oddziałach innych niż (...). Po pierwsze tego rodzaju zobowiązanie ze swej istoty nie mogło służyć poparciu pozwów, których podstawa faktyczna dotyczyły porównania pracy i płacy powodów z określonym pracownikiem (J. G. (1) zatrudnionym w oddziale (...)). Podkreślenia wymaga, że wysokość dochodzonych odszkodowań została wyliczona poprzez porównanie wynagrodzeń osiąganych przez powodów z wynagrodzeniem J. G. (1). Wokół porównania charakteru pracy powodów i tego pracownika skupiało się całe postępowanie dowodowe. Toteż nawet ustalenie, że w innych oddziałach regionalnych pozwanej spółki, charakteryzujących się lokalną specyfiką, w której kierowcy jeżdżą innymi niż powodowie trasami, bliżej nieoznaczeni pracownicy osiągają zarobki wyższe niż powodowie, nie mogło uzasadniać roszczeń sprecyzowanych w rozpoznawanych pozwach. Po drugie, zdaniem Sądu, rolą strony powodowej w postępowaniu dowodowym jest przedstawianie dowodów na poparcie roszczeń oznaczonych w pozwie, nie zaś poszukiwanie – przy wykorzystaniu Sądu – dowodów na poparcie roszczeń hipotetycznych.

W świetle powyższych ustaleń i oceny materiału dowodowego Sąd uznał powództwa za bezzasadne.

Powodowie zgłosili wobec strony pozwanej roszczenia odszkodowawcze oparte o twierdzenie, iż pozwany pracodawca naruszył zasady równego traktowania w zatrudnieniu poprzez wynagradzanie w sposób zróżnicowany pracowników wykonujących takie same obowiązki.

Sąd, powołując przepisy prawa materialnego oraz bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych skonkludował, że równe traktowanie pracowników zakłada, iż występuje porównywalna sytuacja faktyczna. Jeżeli praca nie jest jednakowa lub jednakowej wartości, wszelkie porównania w zakresie jej wynagrodzenia tracą rację bytu. 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. 11<sup>2</sup> 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.

Pomiędzy pracą powodów, ich kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym występowało tak wiele odmienności w zestawieniu z sytuacją J. G. (1), że – zdaniem Sądu – twierdzenie, iż prace te były pracami jednakowymi lub o jednakowej wartości, jest nieuprawnione.

Po pierwsze, J. G. (1) świadczył pracę polegającą na stałym kierowaniu zespołem pojazdu ciężarowego w postaci ciągnika siodłowego i naczepy o ładowności 24 tony. Żaden z powodów w okresie, którego dotyczył pozew, nie kierował stale pojazdami tego rodzaju. Powodowie kierowali jednocześnie (znacznie krótszymi) pojazdami ciężarowymi o istotnie mniejszej ładowności. Co więcej, dwóch z nich – M. D. (1) i D. P. (1) nie posiadało nawet formalnych uprawnień do kierowania takimi pojazdami (kategorii prawa jazdy „C+E”), zaś R. Z. (1) wprawdzie takowe posiadał, jednak – jak sam przyznał – nie miał żadnego doświadczenia w kierowaniu takimi pojazdami. Podnoszenie przez powodów w treści zeznań faktu, że ciągnik siodłowy jest bardziej komfortowy niż samochody, którymi kierują w pracy powodowie, a nadto jest wygodniejszy w prowadzeniu, dostarcza jedynie argumentu potwierdzającego tezę, że kierowanie pojazdami o mniejszej ładowności jest pracą inną od tej, którą świadczy J. G. (1). Nadto oczywistym jest, że gdyby kierowanie pojazdem ciężarowym o niższej ładowności i ciągnikiem siodłowym z naczepą było porównywalnie trudne i nie wymagało dodatkowych kwalifikacji, ustawodawca nie wprowadziłby dodatkowej kategorii prawa jazdy uprawniającej do prowadzenia tego drugiego.

Po drugie, trasy międzywęzłowe, które obsługiwał w analizowanym okresie J. G. (1), istotnie różniły się od tras lokalnych, które realizowali powodowie. Różnica nie sprowadzała się jedynie do pokonywanych odległości czy rodzaju dróg, którymi się poruszali (trasy międzywęzłowe obejmują w większości autostrady i drogi ekspresowe), ale wyrażała się w czasie pracy, którego wymiar wymuszony był charakterem czynności pracowniczych. Praca powodów, poruszających się głównie po mieście lub w niedalekich odległościach od miasta, w swym temporalnym wymiarze zamykała się w ramach jednej doby i obejmowała wymiar zbliżony do 8 godzin dziennie. Nie była świadczona w niedziele i święta. Tymczasem pokonanie trasy międzywęzłowej, ze względu na odległości pomiędzy węzłami ekspedycyjno-rozładunkowymi i konieczność przeprowadzenia czasochłonnego załadunku i rozładunku bardzo dużej ilości przesyłek, co do zasady rozpoczynały się i kończyły w różnych dniach. Obejmowały zatem dwie doby, w ramach których czas pracy przerywany był czasem odpoczynku w miejscu świadczenia danej pracy. W niektórych trasach międzywęzłowych, w tym tych, które realizował J. G. (1), przewidziany był nocleg z zakwaterowaniem na miejscu przeładunku. Ponadto, ze względu na strategiczny dla prowadzonej przez pozwaną działalności charakter, zaplanowane były każdego dnia, nie wyłączając niedziel i świąt. Charakteryzowały się również dużą monotonią – zwykle obejmowały przejazd z punktu A do B i z powrotem, podczas gdy powodowie w ciągu jednego dnia pracy przemieszczali się pomiędzy wieloma obiektami zlokalizowanymi w mniejszych odległościach.

Po trzecie, J. G. (1) legitymował się dłuższym stażem pracy w pozwanej spółce niż powodowie i szczególną zasługą w postaci kierowania pojazdami 24T od 2007 roku, czyli od początku, kiedy pojazdy tego typu zostały wprowadzone do działalności pozwanej spółki w regionie (...). O tym, że powierzenie tego rodzaju nowych obowiązków stanowiło dla pozwanej spółki istotną wartość, świadczy dobitnie fakt, że początkowo pracodawca podwyższył J. G. (1) wynagrodzenie wyłącznie za czas pracy, który poświęcał na kierowanie tego rodzaju pojazdami (początkowo J. G. (1) również mniejszymi pojazdami, a z czasem zaczął wykonywać pracę wyłącznie na pojazdach 24T). Należy również zwrócić uwagę na fakt, że w początkowym okresie wprowadzenia w pozwanej spółce tego rodzaju pojazdu praca przy ich wykorzystaniu była szczególnie uciążliwa dla kierowców z Ł., ponieważ stacjonowały one wyłącznie w P., gdzie trzeba było przed trasą dojechać, a po zakończonej trasie wrócić z powrotem do Ł.. Motywem podwyższenia w 2007 roku wynagrodzenia zasadniczego J. G. (1) 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, którzy przyznali, iż byli w spółce pracownicy posiadający uprawnienia prawo jazdy kategorii C+E, ale nie chcieli oni jeździć pojazdami 24 tony.

Zauważyć również trzeba, że pracodawca nie wprowadził zróżnicowania wynagrodzeń w okresie objętym pozwem, 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 jednakowe podwyżki systemowe, wynikające z zawartych porozumień z organizacjami związkowymi.

Nie bez znaczenia dla oceny zasadności powództwa pozostaje również okoliczność, iż ewentualne różnice w wynagrodzeniu pracowników są w pewnej mierze niezależne od pozwanej spółki, a wynikają z trudności w przeprowadzeniu postępującej od 2005 roku konsolidacji około 120 odrębnych pracodawców. W jej trakcie pozwana toczyła (i nadal toczy) spory zbiorowe z pracownikami, reprezentowanymi przez ponad 80 organizacji związkowych. Dążenia spółki do ujednoczenia systemu wynagrodzeń doprowadziły do zawarcia w 2015 roku Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ( (...)), w treści którego zaszerzegowano poszczególnych pracowników do poszczególnych kategorii wynagradzania – wprowadzając tym samym pewne ujednoczenie. 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. W 2018 roku wynagrodzenie zasadnicze kierowców pojazdów o ładowności powyżej 3,5 tony zostało wyrównane do kwoty 3 200 złotych, co stanowiło najdalej idący przejaw ujednoczenia wynagrodzeń w skali całego kraju. Niewątpliwie doszło zatem po stronie pozwanej do starań i podejmowania konkretnych działań, które miały na celu zniwelowanie różnic płacowych, których istnienie podyktowane było funkcjonowaniem w przeszłości wielu odrębnych pracodawców.

Opisane powyżej okoliczności wskazują dobitnie, iż w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sytuacja zawodowa powodów i J. G. (1), z którym powodowie porównywali swoje wynagrodzenie, nie była tożsama. Jak wykazano – występowały istotne różnice w sposobie świadczenia przez nich pracy, odrębności w zakresie wykonywanych przez nich obowiązków, posiadanych kwalifikacji i doświadczeniu zawodowym. Tym samym powództwa, wywiedzione z tezy o naruszeniu wskazanej zasady prawa pracy, okazały się niezasadne i podlegały oddaleniu.

Sąd na podstawie art. 355 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie cofniętych przez powodów części roszczeń.

O częściowym obciążeniu powodów kosztami procesu – połową przypadających na każdego z nich kosztów zastępstwa procesowego – Sąd orzekł w oparciu o tzw. zasadę słuszności uregulowaną w art. 102 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wnieśli powodowie: M. D. (1), J. J. (1), R. Z. (1) oraz D. P. (1), reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika w części tj. w stosunku do M. D. (1) w zakresie punktów 2 i 3 wyroku, w stosunku do J. J. (1) w zakresie punktów 4 i 5 wyroku, w stosunku do R. Z. (1) w zakresie punktów 6 i 7 wyroku, w stosunku do D. P. (1) w zakresie punktów 8 i 9 wyroku

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów:

1. postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na jego treść tj. art. 233 § 1 k.p.c. 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 2006 r. prowadzenia ciągnika siodłowego wymagało nowych/dodatkowych kwalifikacji i jest kryterium wyróżniającym w sytuacji gdy u pozwanej nie było i nie ma dyferencjacji wynagrodzeń ze względu na posiadana kategorie prawa jazdy C czy C+E/kwalifikacje i w konsekwencji tego wysokość wynagrodzenia zasadniczego nie zależy od posiadania w/w kwalifikacji ani od typu prowadzonego przez kierowcę pojazdu tj. samochodu ciężarowego czy ciągnika siodłowego a ponadto powodowie J. J. (1) i R. Z. (1) tak jak świadek J. G. (1) owe „nowe kwalifikacje” również posiadają tj. prawo jazdy kat. C+E;

^ w 2006 r. pozwana powierzyła świadkowi J. G. nowe obowiązki w sytuacji, gdy jak wynika z zeznań samego świadka jego praca nie zmieniła się, obsługiwał te same kursy, w takich samych godzinach, nie uległ 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 o czym świadczy również, fakt, że podniesienie przez pracownika kwalifikacji zawodowych z kat. C do C+E nie wiązało się z uzyskaniem podwyżki czy jakiegokolwiek innej gratyfikacji finansowej u pozwanej;

^ różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy powodami a świadkiem J. G. (1) stanowi wyraz zaszczości historycznych związanych z centralizacją/konsolidacją Poczty Polskiej jako jednego pracodawcy i bycia przez świadka jednym z pierwszych chętnych do jazdy na zestawach w sytuacji gdy to fakt bycia niejako „pionierem” przez świadka J. G. (1) stanowi tzw. „zaszczość historyczną” gdyż od daty powierzenia świadkowi prowadzenia pierwszego z dwóch pojazdów typu ciągnik siodłowy i przyznanie mu tylko z tego tytułu w 2007 r. wyższego wynagrodzenia za czas pracy na zestawach, 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” przed 14 laty w jeździe na ciągnikach siodłowych stanowił w okresie objętym pozwem obiektywne kryterium różnicujące wynagrodzenie J. G. (1) a powodów;

^ różnica w wynagrodzeniu zasadniczym wynikająca z tzw. „zaszczości 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 celu wyrównywania wynagrodzeń z „zaszczości historycznych” podjęła dopiero w 2015 r. a dyferencjacja wynagrodzeń z uwagi na „zaszczości historyczne” utrzymywana jest do dnia dzisiejszego na stanowisku kierowcy prowadzącego stale pojazdy powyżej 3,5 tony i w stosunku powodów do świadka J. G. (1) na dzień dzisiejszy wyraża się kwotą 485,78 zł.;

^ uznanie świadka J. G. (1) za jednego z pierwszych kierowców prowadzących pojazdy 24 - tonowe, stanowi w niniejszej sprawie możliwe kryterium różnicujące jego wynagrodzenie w stosunku do powodów, w sytuacji gdy to na pozwanej spoczywał obowiązek informowania pracowników o istniejących kryteriach różnicujących ich wynagrodzenia i przedstawiania ich w taki sposób aby były one jasne i zrozumiałe dla pracowników a ze zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie nie wynika aby pozwana podołała temu obowiązkowi i traktowała je jako kryterium różnicujące w okresie objętym pozwem, w szczególności, że sami pracownicy pozwanej wskazywali różnicę w wysokości wynagrodzenia między świadkiem a powodami jako zaszczość historyczną a nie jako istniejące, obiektywne kryterium różnicujące ich wynagrodzenia;

^ uznanie za kryterium różnicujące sytuację powodów i świadka J. G. (1) staż pracy u pozwanej i idące za tym, zdaniem Sądu, doświadczenie zdobyte u pozwanej, w sytuacji, gdy za ilość przepracowanych lat u pozwanej przysługuje dodatek stażowy w odpowiedniej wysokości i jak wynika z zeznań powodów i świadków jego wysokość czy też kryteria przyznania nie zostały zakwestionowane, ale pozostają one bez wpływu na wysokość wynagrodzenia zasadniczego a nadto powodowie również posiadają wieloletnie kwalifikacje zawodowe vide data uzyskania kategorii prawa jazdy C + E;

^ wyeksponowaniu przez Sąd, iż świadek J. G. (1) obsługuje wyłącznie trasy międzywęzłowe, w nocy, także w niedziele i święta w sytuacji gdy każdy kierowca zatrudniony u pozwanej obsługujący trasy międzywęzłowe, w tym świadek J. G. (1), otrzymuje za to delegacje i dodatek za pracę w porze nocnej a z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika w żaden sposób, żeby u pozwanej obiektywnym stosowanym przez nią kryterium dyferencjacji wynagrodzenia kierowców stanowił rodzaj obsługiwanej przez nich trasy, tj. lokalnej czy międzywęzłowej a ponadto przed wprowadzeniem ciągników siodłowych świadek J. G. (1) obsługiwał wyłącznie trasy międzywęzłowe pojazdami solo i wówczas (z uwagi na rodzaj kursu) nie otrzymywał z tego tytułu, poza delegacjami i dodatkiem za pracę w porze nocnej, wyższego wynagrodzenia niż kierowcy obsługujący wówczas trasy lokalne;

^ bezzasadne przyjęcie, że występujące w grupie zawodowej kierowców różnice w sposobie świadczenia pracy i odrębności w zakresie wykonywanych przez nich obowiązków przez co grupa ta nie jest jednolita obiektywnie



wpływało na uzyskiwane przez pracowników wynagrodzenie, w sytuacji gdy nie miało to najmniejszego znaczenia gdyż dla pozwanej to była taka sama praca albo co najmniej praca o porównywalnej wartości a wysokość wynagrodzenia wynikała tylko i wyłącznie z zaszczości historycznych i prowadzonej w danym momencie przez pozwaną polityki płacowej;

^ bezzasadne przyjęcie, że w okresie objętym pozwem pomiędzy pracą wykonywaną przez świadka G. a powodami zachodzi tak wiele różnic, że twierdzenie, że prace te były pracami jednakowymi lub jednakowej wartości jest nieuprawnione - w sytuacji gdy z materiału dowodowego sprawy, w tym załączonych przez stronę pozwaną zestawień wynagrodzeń i kwalifikacji kierowców stale prowadzących pojazdy powyżej 3,5 tony, niekwestionowanych przez żadną ze stron, jednoznacznie wynika, że na wysokość wynagrodzenia zasadniczego nie mało wpływu to jakimi pojazdami kierowcy kierują (pojazdy tzw. solo czy tzw. zestawy), na jakich trasach jeżdżą (trasy lokalne czy międzywęzłowe), jak długi staż pracy posiadają, ponieważ kierowcy prowadzący tak jak J. G. (1) zestawy nie otrzymywali z tego tytułu wyższego wynagrodzenia, jak również z tytułu obsługi tras międzywęzłowych a staż pracy regulowany jest dodatkiem stażowym;

^ związki zawodowe działające u pozwanej nie wyrażały zgody na wyrównywanie wynagrodzeń w ramach jednej grupy zawodowej w sytuacji gdy w czerwcu 2018 r. doszło do wyrównania wynagrodzeń tylko w ramach grupy zawodowej kierowców prowadzących stale pojazdy powyżej 3,5 tony do kwoty 3.200 zł. brutto a ponadto pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów na to, że związki zawodowe blokowały możliwość wyrównywania wynagrodzenia w ramach w/w kategorii pracowników;

^ na skutek działań związków zawodowych pozwana miała ograniczone możliwości wpływania na wysokość wynagrodzeń pracowników 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. „zaszczości 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. (1), M. G. czy G. J. 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 w sytuacji gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie a w szczególności z zeznań świadków strony pozwanej, wynika, że widełki zostały tak ukształtowane aby objąć występujące w momencie ich wprowadzenia 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 przesłuchiwani 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, 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 prowadzonego przez kierowcę typu pojazdu;

^ bezzasadne przyjęcie, że dodatkowym utrudnieniem po wprowadzeniu ciągników siodłowych była konieczność realizacji kursów z P., w sytuacji gdy kurs ten został wprowadzony w 2010 r. czyli po 3 latach od daty kiedy J. G. zaczął obsługiwać ciągnik siodłowy i uzyskał z tego tytułu podwyżkę i nie miało to żadnego znaczenia dla jego wynagrodzenia zasadniczego gdyż z tego tytułu ani ono nie wzrosło ani nie zostało obniżone po likwidacji tego kursu.

- Praktyczne zdeprecjonowanie dowodu z zeznań świadków:

a. W. W. oraz A. S. i płynących z nich informacji i wniosków - sytuacji gdy świadkowie ci, jako wieloletni pracownicy pozwanej zeznawali na okoliczności związane z ukształtowaniem polityki placowej pozwanej, zakresu obowiązków i faktycznych czynności wykonywanych na tym stanowisku 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 czy 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 wyciągnięcie wniosków sprzecznych z przeprowadzonymi dowodami a skutkujących przyjęciem, że:

^ 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 otrzymała 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. jednym z pierwszych kierowców jeżdżących na tirach nie stanowi „zaszłości historycznej” w sytuacji gdy przesłuchiwani w sprawie świadkowie, w tym przede wszystkim świadkowie strony pozwanej 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, jak i innych kierowców a wynikające ze złożonych przez pozwaną zestawień wynagrodzeń;
- odgórne, odbywające się w centrali ustalanie wynagrodzeń pracowniczych;
- brak podjęcia przez pracodawcę próby faktycznego wyrównania wynagrodzeń poprzez obniżenie płac pracownikom najlepiej zarabiającym na stanowisku kierowcy stale prowadzącego pojazdy powyżej 3,5 tony;
- unifikacji zakresu obowiązków kierowców i doprowadzenia do sytuacji aby każdy kierowca w każdej chwili mógł wypełnić zleczone przez pozwaną obowiązki, niezależnie od trasy i pojazdu, co de facto miało miejsce już wcześniej;

- 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 bycia jednym z pierwszych kierowców tirów u pozwanej w istocie stanowią okoliczności istotnie i obiektywnie usprawiedliwiająca zróżnicowanie wynagrodzenia powoda oraz świadka J. G. (1) w okresie objętym pozwem w szczególności, iż okoliczności wskazane jako różnicujące ową stawkę zasadniczą wynagrodzenia nie znalazły potwierdzenia w toczącym się postępowaniu; art. 365 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, iż Sąd meriti jest związany nieprawomocnym orzeczeniem Sądu w innych sprawach dotyczących odszkodowania za nierówne traktowanie w zakresie wynagrodzenia toczących się przed

Sądem Rejonowym dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi przy całkowitym pominięciu prawomocnych rozstrzygnięć Sądu Okręgowego w Bydgoszczy również dotyczących powyższych kwestii.

Powyższe zarzuty wskazują na naruszenie przez Sąd I instancji art. 386 § 4 k.p.c. tj. nierozpoznanie istoty sprawy czyli dokonanie oceny materiału dowodowego pod kątem uznania bądź nie różnic w wynagrodzeniach zasadniczych kierowców stale prowadzących pojazdy powyżej 3,5 tony za naruszenie zasady równego traktowania, w sytuacji gdy wszelkie powoływane przez Sąd okoliczności, mające uzasadniać tę dyferencjację, pozostają w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym czy też poglądami orzecznictwa a Sąd de facto uchylił się od dokonania rzetelnej oceny i jej uzasadnienia czy praca świadczona przez powodów jest pracą jednakową jak praca świadczona przez świadka J. G. (1) a jeżeli nie to na czym owe różnice konkretnie polegają oraz czy też jest pracą jednakowej wartości dla pracodawcy a jeżeli nie to dlaczego i jak różnice w jej wykonywaniu konkretnie miały wpływ na wysokość uzyskiwanego przez świadków kierowców i powodów wynagrodzenia;

- art. 102 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 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<sup>2</sup> 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 czy porównywalnej jakościowo dla pracodawcy pracy z uwagi na „zaszłości historycznych” i byciu jednym z pierwszych kierowców tira u pozwanej, 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 „ciągnik siodłowy” czy „solo”, (...) 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 lub praca o jednakowej wartości a przepis ten nie zezwala na dodatkowe różnicowanie wynagrodzeń pracowników wykonujących jednakowe zadania lub pracę o jednakowej wartości 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” uzasadniają obiektywnie różnicowanie wynagrodzenia zasadniczego powodów 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 wpływ czasu i zmieniającą się sytuację faktyczną na rynku przesyłek pocztowych i samej pozwanej zdewaluowały się i nie mogą przez to stanowić obiektywnego kryterium różnicującego wynagrodzenie powodów i świadka J. G. (1) w okresie objętym pozwem;

b/ przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że występowały różnice w sposobie świadczenia pracy przez powodów 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, że praca świadczona przez powodów jest pracą mniej wartościową dla pozwanej niż praca świadka J. G. (1), wymaga mniej wysiłku, mniej zaangażowania i doświadczenia oraz mniejszej odpowiedzialności;

a także, niezależnie od wszystkich wcześniej podniesionych zarzutów;

3 naruszenie art. 5 k.c. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że pozwana pomimo niebagatelnego upływu czasu tj. 14 lat na datę wyrokowania ma prawo w dalszym ciągu utrzymywać różnicowanie wynagrodzenia kierowców, w tym

powodów, z uwagi na fakt, iż różnice w wynagrodzeniu zasadniczym stanowią „zaszłość historyczną” i są skutkiem reorganizacji pozwanej jako podmiotu gospodarczego oraz pozwana nie dysponowała środkami na wyrównanie w/ w różnic, w sytuacji gdy jest to sprzeczne z zasadami współżycia społecznego ponieważ pozwana winna była w pierwszej kolejności posiadane środki finansowe przeznaczyć na wyrównanie różnic w wynagrodzeniach pracowników i doprowadzić do stanu zgodnego z prawem a dopiero później w (...) przewidywać premie jakościową, wynikową, czasową i roczną dla pracowników, jubileuszówki i inne i przeznaczać posiadane środki finansowe na ich wypłatę.

Na zasadzie art. 368 § 1 pkt. 5 k.p.c. w zw z art. 386 § 1 k.p.c.:

wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na rzecz powodów:

1/ M. D. (1) kwoty 23.228,08 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty:

- a. 16.490,00 zł od dnia 01 marca 2019 r. roku do dnia zapłaty;
- b. 7.128,08 zł od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty;

2/ J. J. (1) kwoty 17.770,08 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty:

- a. 9.716,64 zł od dnia 30 marca 2019 roku do dnia zapłaty;
- b. 8.443,44 zł od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty.

3/ R. Z. (1) kwoty 25.819,08 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty:

- a. 18.890,00 zł od dnia 20 marca 2019 roku do dnia zapłaty;
- b. 7.319,08 zł od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty;

4/ D. P. (1) kwoty 23.408,58 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty:

- a. 15.292,16 zł od dnia 01 marca 2019 r. roku do dnia zapłaty;
- b. 8.506,42 zł od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty;

ewentualnie o uchylenie zaskarżonego postanowienia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

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

W odpowiedzi na apelację strony powodowej Poczta Polska S.A. wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz wniosła o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w pełnej wysokości.

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

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

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 przyjmuje 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.

Sąd Okręgowy podziela prezentowane rozważania prawne i przytoczone przez Sąd Rejonowy na poparcie swojego 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, LEX nr 80266).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa.

Zarzuty apelacji sprowadzają się zaś w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawiają bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powoda. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności.

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.

Przejsie do omówienia zarzutów apelacyjnych wymaga jednak ponownego wyartykułowania fundamentalnego założenia, że przepis art. 11<sup>2</sup> 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<sup>2</sup> 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 orzecniczej 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<sup>3a</sup> § 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<sup>3a</sup> § 3 k.p., który stanowi o definicji dyskryminacji bezpośredniej. Zachodzić ona może w przypadku mniej korzystnego traktowania pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji.

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. 11<sup>2</sup> k.p., art. 11<sup>3</sup> k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie 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).

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 wymaganym 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: M. D. (1), J. J. (1), R. Z. (1) oraz D. P. (1) oraz świadka J. G. (1), wszystkich zatrudnionych w tym samym zakładzie pracy, poczynił ustalenia zgodne ze zgromadzonymi 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.

Warto również wspomnieć, że w okresie dochodzonym pozwem, jedynie powodowie: J. J. (1) i R. Z. (1) posiadali tożsame z J. G. (1) kwalifikacje (prawo jazdy kat. C+E), zaś powodowie: M. D. (1) i D. P. (1) posiadali uprawnienia prawa jazdy kat. C. W odniesieniu do R. Z. (1) warto także wskazać, że pomimo formalnych uprawnień (prawo jazdy kat. C+E) nie miał żadnego doświadczenia w kierowaniu takimi pojazdami.

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 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 bezsprzeczne 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 a to, wymuszało konieczność pracy w nocy, także w soboty, niedziele i święta oraz pozostawania, 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 bezsprzecznie ustalono w spornym okresie tylko niektórzy powodowie wykonywali 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 samochodami ciężarowymi, co również wpływało na odmienność sytuacji tych pracowników.

Przy czym, dla rozróżnienia należy wskazać, że w przeciwieństwie do kursów międzywęzłowych, które stale odbywał świadek J. G. (1), kursy lokalne (po Ł. i okolicach) odbywały się samochodami typu solo - o mniejszym tonażu (do 16 ton bez naczepy) i polegały na przemieszczaniu się pomiędzy wieloma obiektami zlokalizowanymi w mniejszych odległościach w ramach jednej doby (do 8 godzin dziennie) z wyłączeniem niedziel i świąt.

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 zrównania 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 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 wewnątrzzakładowe ukształtowanie wysokości wynagrodzeń kierowców (tzw. widelki) w oczywisty sposób umożliwia pracodawcy 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<sup>2</sup> 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 czynności, 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 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 (obowiązki pracownicze) co inny jego pracownik.

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 udowodnionych (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..

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.

Sąd II instancji uznał, że wobec braku podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie przepisów art. 11<sup>2</sup> k.p. niezasadny pozostaje zarzut apelacyjny dotyczący naruszenia tego przepisu oraz powiązanych z nim przepisów art. 18<sup>3a</sup> § 1, 2 i 3 k.p. w zw. z art. 18<sup>3c</sup> § 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.

W tym stanie rzeczy, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelację powodów jako bezzasadną – punkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265) i zasądził od powodów na rzecz Poczty Polskiej S.A. w W. kwoty po 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do zmiany rozstrzygnięcia o kosztach zastępstwa procesowego za pierwszą instancję, bowiem powodowie zostali obciążeni jedynie częściowym obowiązkiem zwrotu tych kosztów. Należy zauważyć, że nie jest to pierwsza sprawa tego typu przed sądem powszechnym, powodowie byli od początku reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika, podobnie jak ich pracodawca. Skoro więc zdecydowali się wnieść tego typu pozwy z pomocą profesjonalisty to oznacza, że przygotowali się na poniesienie kosztów tego postępowania.

W sprawach z zakresu prawa pracy pracownik nie ponosi kosztów sądowych o ile wartość przedmiotu sprawy jest niższa niż 50000 złotych, ale nie zwalnia to pracownika z zapłaty kosztów zastępstwa procesowego na rzecz wygrywającego przeciwnika procesowego.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd Okręgowy zasądził od powodów na rzecz pozwanego koszty zastępstwa za drugą instancję. To powodowie zadecydowali o kontynuowaniu postępowania pomimo bardzo wyczerpującego uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego. Dlatego zobowiązani są ponieść koszty zastępstwa procesowego pełnomocnika Poczty, który brał aktywny udział w postępowaniu, przygotował i wniósł odpowiedź na apelację, a wcześniej sporządzał merytoryczne pisma procesowe.

A.B.