

Sygn. akt X P 277/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W.

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: M. K., W. D.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2015 r we Wrocławiu

przy udziale -----

sprawy z powództwa D. S.

przeciwko (...) spółka z o.o. w W.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. orzeka, że nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powód D. S. pozwem z dnia 27 marca 2015 r., skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. z siedziba we W. wniósł o zasądzenie kwoty 40.800,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powództwa, powód podniósł, iż za wykonywaną pracę otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 3.100,00 zł brutto miesięcznie, gdy tymczasem inni pracownicy zatrudnieni na dokładnie takim samym stanowisku technika serwisu, otrzymywali wynagrodzenie w kwocie wyższej i tak np., K. M. otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 6.500,00 zł brutto. Pracownik ten wykonywał dokładnie taką samą pracę, na takim samym stanowisku i posiadał takie same kwalifikacje jak powód, a otrzymywał wynagrodzenie o 3.400,00 zł wyższe od powoda. W ocenie powoda, tak duże i istotne zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników wykonujących tą samą pracę, na dokładnie takim samym stanowisku, stanowi ewidentny przykład nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Wysokość odszkodowania, powód obliczył jako różnicę pomiędzy wynagrodzeniem jakie otrzymywał, tj. 3.100,00 zł brutto, a wynagrodzeniem otrzymywanym przez innego pracownika, tj. 6,500,00 zł brutto, a otrzymana kwota stanowiąca różnicę w zarobkach, tj. 3.400,00 zł została pomnożona przez 12 miesięcy trwania stosunku pracy, tj. od 15 kwietnia 2012 r. do 15 kwietnia 2013 r. (k. 3-5).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 2.400,00 zł oraz opłatę skarbową za pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż od 1 maja 2012 r. powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 3.100,00 zł brutto miesięcznie plus dodatek do wynagrodzenia – ryczałt 1.500,00 zł brutto, pokrywający pracę świadczoną przez pracownika w godzinach nadliczbowych w wymiarze do 30 godzin miesięcznie. Tak więc jego wynagrodzenie wynosiło 4.600,00 zł brutto, a nie jak to wskazywał w pozwie 3.100,00 zł. Co za tym idzie, różnica pomiędzy wynagrodzeniem powoda, a wskazanym przez niego pracownikiem wynosiła 2.030,00 zł, a nie 3.400,00 zł.

W odniesieniu do kwalifikacji zawodowych, strona pozwana podkreśliła, iż porównywany przez powoda pracownik, w momencie zatrudnienia posiadał doświadczenie zawodowe większe o 10 lat niż powód w chwili jego zatrudnienia. Natomiast z kwestionariusza osobowego tego pracownika wynika, że przed zatrudnieniem u strony pozwanej posiadał 20-letnie doświadczenie zawodowe.

Dwukrotnie większe doświadczenie zawodowe było jedno z głównych argumentów przemawiających za różnicowaniem wysokości wynagrodzenia obu pracowników.

Na stanowisku technika serwisu w zakresie obowiązków wchodzi przede wszystkim serwisowanie urządzeń do przemysłu młynarskiego (w szczególności mławniki). Ze względu na brak doświadczenia powoda we wskazanym zakresie niezbędnym było jego przeszkolenie, które trwało 6 miesięcy. Natomiast porównywany przez powoda pracownik, w momencie zatrudnienia był kompletnie przeszkolony w zakresie suszarni i maszyn do zboża.

Zatem zakres wiedzy, doświadczenia i możliwości ich wykorzystania przez tego pracownika były znacznie większe niż przez powoda.

Natomiast dodatkowym atutem tego pracownika, będącym obiektywną przesłanką do przyznania mu wynagrodzenia w określonej wysokości, wyższego niż u powoda, była jego biegła znajomość języka angielskiego. Podczas kiedy powód zadeklarował jedynie słabą znajomość tego języka.

Ponadto miejscem wykonywania pracy przez powoda była O., podczas kiedy porównywany pracownik działał na obszarze województwa (...), (...) i (...) (k. 29-32).

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych:

Powód D. S. był pracownikiem strony pozwanej, (...) sp. z o.o. z siedzibą we W., w okresie od 1 lutego 2012 r. do 16 kwietnia 2014 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku technika serwisu.

Dowody:

- Bezsporne, a nadto świadectwo pracy z 16.04.2014 r. – karta 7-8.

Strona pozwana zajmuje się serwisowaniem maszyn na wielu segmentach rynku. U strony pozwanej są działy które obsługiwać mogą wszyscy pracownicy oraz takie, które wymagają szczególnego szkolenia, szczególnej znajomości maszyn, ich specyfiki.

Wynagrodzenie pracowników serwisu jest zróżnicowane ze względu na rodzaj maszyn i urządzeń, które podlegają serwisowaniu albo instalacji, a także z uwagi na fakt, czy pracownik potrafi samodzielnie dokonać serwisu lub maszyny. Wynagrodzenie pracowników uzależnione jest też od tego, czy pracownik posiada umiejętności kierowania grupą ludzi w czasie serwisu maszyn i od jego doświadczenia i stażu pracy u strony pozwanej.

Każda maszyna jest inna i maszyny z różnych segmentów rynku wymagają zróżnicowanej wiedzy i doświadczenia od serwisantów, którzy je naprawiają i serwisują.

Dowody:

- Zeznania świadka K. M. złożone na rozprawie w dniu 08.06.2015 r.,
- Zeznania świadka M. E. złożone na rozprawie w dniu 21.07.2015 r.,
- Zeznania świadka M. R. (1) złożone na rozprawie w dniu 21.07.2015 r. oraz na rozprawie w dniu 16.11.2015 r.
- Zeznania świadka M. N. złożone na rozprawie w dniu 16.11.2015 r.,
- Zeznania powoda D. S. złożone na rozprawie w dniu 21.07.2015 r.,
- Zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej J. K. złożone na rozprawie w dniu 04.05.2015 r.

Strona pozwana w okresie zatrudnienia powoda na stanowisku technika serwisu, zatrudniała łącznie 4 pracowników, tj. powoda, K. M., M. N. oraz W. R..

Podejmując zatrudnienie u strony pozwanej powód nie miał doświadczenia z takimi maszynami, jakie są obsługiwane u strony pozwanej.

Fakt, że powód posiada wyższe wykształcenie nie miało znaczenia przy przydzieleniu go do pracy z określonymi maszynami w określonym dziale.

Na samym początku zatrudnienia, powód nie mógł serwisować samodzielnie maszyn, i przez około pół roku, był przeszkalany w zakresie ich obsługi, w tym m. in. przez M. R. (1), który był najdłużej zatrudnionym pracownikiem na stanowisku serwisanta u strony pozwanej.

Powód uczył się pracy od M. R. (2).

Powód pracował głównie przy maszynach z działu młynarstwa oraz częściowo w dziale paszarstwa.

W dziale młynarstwa pracowali wszyscy serwisanci.

Powód wykonywał pracę głównie w O., ale również i poza nią. Bezpośrednim przełożonym powoda był M. E..

Dowody:

- Zeznania świadka K. M. złożone na rozprawie w dniu 08.06.2015 r.,
- Zeznania świadka M. E. złożone na rozprawie w dniu 21.07.2015 r.,
- Zeznania świadka M. R. (1) złożone na rozprawie w dniu 21.07.2015 r. oraz na rozprawie w dniu 16.11.2015 r.
- Zeznania świadka M. N. złożone na rozprawie w dniu 16.11.2015 r.,
- Zeznania powoda D. S. złożone na rozprawie w dniu 21.07.2015 r.,
- Zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej J. K. złożone na rozprawie w dniu 04.05.2015 r.

M. R. (2) pracuje u strony pozwanej od 2008 r., obecnie jako pracownik serwisu. M. R. (2) zajmuje się serwisowaniem maszyn z wielu branż: młynarstwo, paszarstwo, kawa, czekolada, pelet. Ze względu na długi staż i największe doświadczenie wysyłany był do bardziej skomplikowanych maszyn.

M. R. (2) w sytuacji, gdy obsługa lub serwisowanie maszyn wymagała pracy większej ilości osób, w tym nie tylko serwisantów strony pozwanej, lecz również innych osób z innych firm, pełnił obowiązki tzw. koordynatora, tj. koordynował i zarządzał pracą zespołu ludzi.

K. M. został zatrudniony przez stronę pozwaną w ten sposób, że został przejęty do strony pozwanej wraz z dotychczasowym pracodawcą – firmą firmy (...) - firmą konkurencyjną w stosunku do strony pozwanej.

W momencie, gdy K. M. został zatrudniony u strony pozwanej posiadał on duże doświadczenie w dziale obsługi maszyn: suszenia, czyszczenia i magazynowania zboża, w związku z czym mógł od razu samodzielnie wykonywać prace związane z instalowaniem i serwisowaniem urządzeń z tego działu. Dodatkowo K. M. został przeszkolony w sektorze młynarskim.

K. M. podejmując pracę u strony pozwanej miał zostać przejęty przez stronę pozwaną na takich samych warunkach płacy, jakie miał u dotychczasowego pracodawcy.

K. M. po rozpoczęciu pracy u strony pozwanej i po zdobyciu doświadczenia oraz usamodzielnieniu się w pracy u strony pozwanej, wynegocjował podwyżkę wynagrodzenia.

K. M. zasadniczo obsługiwał klientów do w odległości do 300 km od W.. W 90 % procentach jego praca polegała na wizytach u klientów na terenie Polski, a w 10 % poza granicami kraju. K. M. zna język rosyjski i angielski.

M. N. był specjalista w dziale mas czekoladowych, paskarskiej i browarnictwie, a także w dziale młynarskim jest specjalistą kalibracji wag. Ma wykształcenie wyższe techniczne. Swoje wynagrodzenie M. N. wynegocjował z prezesem zarządu strony pozwanej, wcześniej pracował około 4 lat jako inżynier.

Na początku zatrudnienia u strony pozwanej M. N. zajmował się jedynie maszynami z branży młynarskiej, a następnie wyspecjalizował się w kalibracji wag. Był na szkoleniu w Szwajcarii, po szkoleniu stał się pracownikiem samodzielnym.

M. N. otrzymał podwyżkę wynagrodzenia od strony pozwanej po tym, jak stał się samodzielnym pracownikiem w szczególności w branży czekoladowej.

Dowody:

- Zeznania świadka K. M. złożone na rozprawie w dniu 08.06.2015 r.,
- Zeznania świadka M. E. złożone na rozprawie w dniu 21.07.2015 r.,
- Zeznania świadka M. R. (1) złożone na rozprawie w dniu 21.07.2015 r.,
- Zeznania powoda D. S. złożone na rozprawie w dniu 21.07.2015 r.,
- Zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej J. K. złożone na rozprawie w dniu 04.05.2015 r.

Powód nie jeździł samodzielnie do klientów w celu realizacji serwisu maszyn tak, jak jeździli samodzielnie K. M., M. R. (2) i M. N.. Powód mógł być skierowany samodzielnie jedynie do prostych czynności, np. wymiany walca, nie był kierowany samodzielnie do serwisu, gdyż nie potrafił samodzielnie ustalić przyczyny usterki maszyny.

Wszyscy pracownicy strony pozwanej, w tym również powód mieli takie same możliwości nauki, zdobywania wiedzy i kwalifikacji.

Powód nie potrafił zdobyć kwalifikacji do samodzielnego serwisu maszyn, w szczególności maszyn z innych branż niż branża młynarstwa, tak, jak pozostali pracownicy działu serwisu.

Dowody:

- Zeznania świadka K. M. złożone na rozprawie w dniu 08.06.2015 r.,
- Zeznania świadka M. E. złożone na rozprawie w dniu 21.07.2015 r.,
- Zeznania świadka M. R. (1) złożone na rozprawie w dniu 21.07.2015 r. oraz na rozprawie w dniu 16.11.2015 r.
- Zeznania świadka M. N. złożone na rozprawie w dniu 16.11.2015 r.,
- Zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej J. K. złożone na rozprawie w dniu 04.05.2015 r.

W okresie zatrudnienia, wynagrodzenie powoda kształtowało się w następujący sposób:

- od 1 lutego 2012 r. do 30 kwietnia 2012 r. – wynagrodzenie zasadnicze 2.500,00 zł brutto; ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze do 30 godzin miesięcznie 1.500,00 zł.
- od 1 maja 2012 r. do 16 kwietnia 2014 r. – wynagrodzenie zasadnicze 3.100,00 zł brutto; ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze do 30 godzin miesięcznie 1.500,00 zł

Dowody:

- Umowy o pracę – karta 9-20 oraz akta osobowe cz.B.1.

K. M. został zatrudniony u strony pozwanej, od 1 maja 2011 r., a jego wynagrodzenie, w okresie zatrudnienia powoda, kształtowało się w następujący sposób:

- od 1 stycznia 2012 r. do 30 kwietnia 2013 r. – wynagrodzenie zasadnicze 4.900,00 zł brutto; ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze do 30 godzin miesięcznie 1.500,00 zł,
- od 1 maja 2013 r. – wynagrodzenie zasadnicze 5.130,00 zł brutto; ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze do 30 godzin miesięcznie 1.500,00 zł.

Dowody:

- Umowa o pracę oraz aneks – karta 34-40,
- Zaświadczenie – karta 95

M. N. został zatrudniony u strony pozwanej od 1 października 2012 r., a jego wynagrodzenie, w okresie zatrudnienia powoda, kształtowało się w następujący sposób:

- od 1 października 2012 r. do 31 grudnia 2014 r. – wynagrodzenie zasadnicze 4.500,00 zł brutto; ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze do 30 godzin miesięcznie 1.500,00 zł.

Dowody:

- Zaświadczenie – karta 95

W. R. został zatrudniony u strony pozwanej od 1 października 2008 r., a jego wynagrodzenie, w okresie zatrudnienia powoda, kształtowało się w następujący sposób:

- od 1 października 2011 r. do 30 kwietnia 2013 r. – wynagrodzenie zasadnicze 7.500,00 zł brutto; ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze do 30 godzin miesięcznie 2.000,00 zł,
- od 1 maja 2013 r. – wynagrodzenie zasadnicze 7.840,00 zł brutto; ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze do 30 godzin miesięcznie 2.000,00 zł

Dowody:

- Zaświadczenie – karta 95

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną żądania powoda zawierają przepisy dotyczące naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

W myśl art. 18^{3a} § 1 k.p. 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, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1, zaś dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} § 2 i 3 k.p.).

Powód upatrywał przejawów dyskryminacji w zróżnicowaniu w ukształtowaniu wynagrodzenia osób zatrudnionych na stanowisku technika serwisu. Jednocześnie wskazywał, iż wysokość odszkodowania stanowiła różnica pomiędzy wynagrodzeniem jakie sam otrzymywał, a wynagrodzeniem jakie otrzymywał K. M., pomnożona przez 12 miesięcy trwania stosunku pracy, tj. od 15 kwietnia 2012 r. do 15 kwietnia 2013 r.

Jednocześnie jednak powód, działając przez profesjonalnego pełnomocnika, nie wskazał, nawet na wyraźne pytanie Sądu na rozprawie w dniu 16 listopada 2015 r., jakie niedozwolone kryterium dyskryminacyjne zastosowała strona pozwana różnicując wynagrodzenie powoda i K. M..

Niedozwolone kryteria są wymienione, jedynie przykładowo, w art. 11 (3) k.p. oraz art. 18 (3a) § 1 k.p.

Użycie w tych przepisach zwrotu "w szczególności" rozszerza pojęcie dyskryminacji w prawie polskim w porównaniu z prawem unijnym, w którym wyliczenie niedozwolonych kryteriów różnicujących ma charakter wyczerpujący (por. np. art. 1 w związku z art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego do niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników zalicza się - poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11 (3) k.p. oraz art. 18 (3a) § 1 k.p. - okoliczności, które nie mają oparcia w odrębnościach związanych z rodzajem i zakresem obowiązków pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami pracownika (por. wyrok SN z 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, póź. 311), oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (por. wyrok SN z 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23-24, póź. 347). Zróżnicowanie sytuacji pracowników na podstawie dozwolonego kryterium nie jest dyskryminacją (por. wyroki SN z 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009, nr 19- 20, póź. 256 oraz z 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, niepubl.).

Katalog przesłanek zakazu dyskryminacji przewidziany w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania ma charakter zamknięty (art. 1). Ustawa ogranicza się do prostej implementacji rozwiązań zawartych w dyrektywach, które nie przewidują otwartego katalogu przesłanek nierównego traktowania. Z tego punktu widzenia rozwiązania przyjęte w Kodeksie pracy są korzystniejsze dla pracowników -ochrona przed nierównym traktowaniem jest pełniejsza. Otwarty katalog niedozwolonych kryteriów dyskryminujących zawarty w Kodeksie pracy stwarza niekiedy problemy, zwłaszcza gdy pracownik subiektywnie czuje się dyskryminowany, ale nie potrafi wskazać (podać) żadnej z przyczyn dyskryminacji wymienionych w art. 11 (3)

k.p. i art. 18 (3a) § 1 k.p. (są nimi: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy).

W ocenie Sądu natomiast powód winien wskazać, oprócz tego, że uważa, że był dyskryminowany, również przyczyny nierównego traktowania. Ma to odpowiednio ukierunkować postępowanie dowodowe oraz umożliwić pozwanemu pracodawcy podjęcie obrony i wykazanie, że nie stosował w stosunku do pracownika powoływanego przez niego kryterium dyskryminującego.

W wyroku z 3 września 2010 r., I PK 72/10 (LEX nr 653657) Sąd Najwyższy przyjął, że dyskryminowaniem w rozumieniu art. 18 (3a) § 1 k.p. jest nierówne traktowanie w zatrudnieniu z przyczyn określonych w tym przepisie; nie jest wystarczające powołanie się przez pracownika na bliżej nieokreślone "podłoże dyskryminacyjne". Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium (por. wyrok SN z 28 maja 2008 r., I PK 259/07, ONNP 2009, nr 19-20, póź. 256). W tym ostatnim wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, oznacza zatem nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na cechy lub właściwości dotyczące go osobiście, przykładowo wymienione w art. 18 (3a) § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Za dyskryminację w zatrudnieniu uważa się niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych kryteriów.

Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepoddyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11 2 k.p. (por. m.in. wyroki SN z 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP, 2003 nr 23, póź. 571; z 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00, OSNP, 2004 nr 2, póź. 32; z 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005, nr 1, póź. 6; z 5 maja 2005, III PK 14/05, OSNP 2005, nr 23, póź. 376; z 10 października 2006 r., I PK 92/06, Monitor Prawa Pracy 2007, nr 1, póź. 32 oraz z 9 8 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, póź. 36). W sytuacji, w której pracownik zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, powinien więc stosownie do art. 18 (3b) § 1 k.p. wskazać przyczynę (kryterium), ze względu na którą był lub jest dyskryminowany.

W niniejszej sprawie profesjonalny pełnomocnik powoda, nawet po wyraźnym wskazaniu przez sąd na rozprawie w dniu 16 listopada 2015 r., co jest zdaniem powoda kryterium dyskryminacyjnym, nie potrafił wskazać żadnego kryterium dyskryminacji, podnosząc jedynie, że „zasadniczo jakakolwiek nierówność w traktowaniu pracowników sama przez się uzasadnia zarzut dyskryminacji”.

Sąd w toku postępowania również nie znalazł żadnego kryterium dyskryminacyjnego, które wskazywałoby na uzasadnienie żądania powoda odszkodowania z tytułu dyskryminacji.

Podkreślenia wymaga, że powód jest białym mężczyzną w średnim wieku. Pracownicy, co do których wynagrodzenia powód się porównywał również to biali mężczyźni narodowości polskiej o zróżnicowanym wieku. W toku postępowania pełnomocnik powoda nie wskazywał w ogóle na żadne okoliczności związane z wyznaniem powoda, jego przynależnością do związków zawodowych, czy też innych kryteriów różnicujących go od pozostałych pracowników. Jak wykazało postępowanie dowodowe, jedynym argumentem wskazującym dlaczego powód otrzymywał niższe wynagrodzenie od pozostałych pracowników było to, że nie był on osobą o odpowiednich, wymaganych przez pracodawcę kwalifikacjach, nie był pracownikiem samodzielnym i nie był pracownikiem o odpowiednich cechach osobowościowych związanych z jego umiejętnością i możliwością samodzielnego wykonywania pracy. Powód był osobą o ograniczonych możliwościach komunikacyjnych z innymi ludźmi, brakami w znajomości języków obcych i umiejętności porozumienia się z klientami.

Wprawdzie pełnomocnik powoda wskazał, że cechy osobiste powoda nie mogły być znane pracodawcy w chwili jego zatrudnienia, zatem to, że otrzymał niższą propozycję wynagrodzenia w porównaniu z innymi pracownikami – w ocenie pełnomocnika powoda – już samo w sobie jest dyskryminacją, lecz w ocenie Sądu, argument ten nie zasługiwał na uwzględnienie. Oczywiście, cechy osobowościowe powoda w pełni ujawniły się dopiero w czasie pracy u strony pozwanej, lecz pracodawca w niniejszej sprawie w pełni uzasadnił dlaczego zaproponował powodowi wynagrodzenie niższe, niż pozostałym pracownikom, w szczególności K. M.. Natomiast fakt, że powód nie potrafił stać się dla strony pozwanej cennym, samodzielnym pracownikiem z uwagi na fakt, że, w przeciwieństwie do pozostałych pracowników, nie potrafił samodzielnie podejmować się serwisu innych urządzeń, niż tylko podstawowe w branży młynarstwa, uzasadnia w ocenie Sadu różnicowanie wynagrodzeń pracowników.

Zdaniem Sądu Najwyższego, do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium. Oznacza to równocześnie, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące. Jeżeli pracownik nie potrafi uprawdopodobnić nierównego traktowania (np. przez porównanie swojej sytuacji do sytuacji innych pracowników) ani nie podaje (nie powołuje) jakiegokolwiek niedozwolonego kryterium jako przyczyny nierównego traktowania, to nie jest możliwe przyjęcie, że dyskryminacja rzeczywiście miała miejsce.

Mając powyższe na uwadze, roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

Niezależnie jednak od powyższego, należy wskazać, że jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, strona pozwana nie dopuściła się wobec powoda do nierównego traktowania w zakresie zatrudnienia, w szczególności w zakresie wynagradzania z uwagi na fakt, że jak wykazało postępowanie dowodowe, powód nie wykonywał pracy takiej samej, jak pozostali pracownicy serwisu.

Ustawodawca wskazał, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.). Ustawodawca wyodrębnił przy tym jako szczególną sytuację dyskryminację płacową, wskazując w art. 18^{3c} k.p., że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1). Wynagrodzenie w rozumieniu tego przepisu 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).

Co do samej zasady w świetle obowiązujących przepisów samo różnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na tożsamyh stanowiskach nie jest niedopuszczalne. Już z samego art. 18^{3c} k.p. wynika, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia nie tylko za pracę o „jednakowej wartości” (tj. za pracę taką samą pod względem faktycznych obowiązków i obciążenia nimi), lecz także za pracę „jednakową” (tj. za pracę tożsamą pod względem sposobu i obiektywnej jakości jej wykonania i tym samym przydatności dla pracodawcy).

Jak wskazuje art. 18^{3c} k.p., 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. Prace jednakowe to z kolei prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości

i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7.03.2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013/3-4/33).

Sama zatem redakcja powołanego przepisu wskazuje, że istnieją dopuszczalne przyczyny dyferencjacji sytuacji płacowej pracowników – są nimi rodzaj wykonywanej pracy oraz jej jakość (wartość). Wykładnia przepisów o dyskryminacji płacowej powinna być dokonywana w kontekście art. 78 § 1 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Także i ten przepis wskazuje szereg kryteriów umożliwiających zróżnicowanie płac w ramach jednego zakładu pracy. Możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie wynagrodzenia również z innych przyczyn, niż wskazane w przytoczonych przepisach, o ile wynika to z uzasadnionej potrzeby i jest motywowane obiektywnymi względami, niesprzecznymi z zasadami współżycia społecznego i przepisami prawa pracy (por. art. 18^{3b} § 1 k.p.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (por. wyrok z 15.09.2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007/17-18/251). Pracownik ma również obowiązek wskazać przyczynę nierównego traktowania go – skoro bowiem przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji, to pracownik zarzucający pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18.09.2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010/3-4/41, podobnie wyrok z 2.10.2012 r., II PK 82/12, Lex nr 1243029). Dopiero spełnienie tych wymogów powoduje przejście na pracodawcę ciężaru wykazania, że jego działania nie miały charakteru dyskryminacyjnego.

Bezsporne było, iż strona pozwana zatrudniała 4 osoby na stanowisku technika serwisu, tj. powoda, K. M., M. N. oraz W. R..

Powód podnosił zarzut dyskryminacji w odniesieniu do K. M.. W ocenie Sądu, zarzut ten nie zasługuje jednak na akceptację.

W okresie wskazanym przez powoda, jego wynagrodzenie niewątpliwie odbiegało od wynagrodzenia K. M. i w okresie:

- od 15 kwietnia 2012 r. do 30 kwietnia 2012 r. wynosiło łącznie 4.000,00 zł brutto,
- od 1 maja 2012 r. do 15 kwietnia 2013 r. wynosiło łącznie 4.600,00 zł.

Podczas kiedy w tym samym czasie (od 15 kwietnia 2012 r. do 15 kwietnia 2013 r.), wynagrodzenie K. M. wynosiło łącznie 6.400,00 zł brutto.

Zatem różnica wynagrodzeniu na niekorzyść powoda wynosiła w okresie:

- od 15 kwietnia 2012 r. do 30 kwietnia 2013 r. – 1.200,00 zł brutto $[(6.400,00 \text{ zł} - 4.000,00 \text{ zł}) \times 0,5 \text{ miesiąca}]$,
- od 1 maja 2012 r. do 31 marca 2013 r. – 1.800,00 zł brutto/m-c,
- od 1 kwietnia 2013 r. do 15 kwietnia 2013 r. – 900,00 zł brutto $[(6.400,00 \text{ zł} - 4.600,00 \text{ zł}) \times 0,5 \text{ miesiąca}]$.

Strona pozwana jednak wykazała obiektywne przesłanki zróżnicowania wynagrodzenia powoda, w stosunku do K. M. i pozostałych pracowników, pomimo twierdzeń powoda, iż sam fakt zajmowania tego samego stanowiska (o tej samej nazwie) należy uznać za podstawowy wyznacznik przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia pracowników.

W ocenie Sądu natomiast tożsama nazwa stanowiska pracy nie przesądza jeszcze o tym, iż pracownicy zatrudnieni na stanowisku pracy o tej samej nazwie, wykonują pracę tego samego rodzaju o jednakowej wartości, albowiem może się ona oczywiście różnić w pewnych elementach istotnych dla pracodawcy, co miało miejsce w niniejszej sprawie.

W realiach niniejszej sprawy należy stwierdzić, iż praca powoda oraz K. M. była pracą jedynie formalnie tego samego rodzaju - jednakową, albowiem wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowisku technika serwisu, zajmowali się serwisowaniem urządzeń, ale jak wykazało postępowanie dowodowe, praca ta w rzeczywistości nie była jednakowa, gdyż każdy z pracowników serwisu miał określone specjalizacje i różny stopień samodzielności wykonywania czynności serwisu czy też naprawy maszyn.

Nie można w niniejszej sprawie uznać, aby wszyscy pracownicy serwisu wykonywali pracę taką samą, a nawet o podobnym charakterze. Jak wykazały zeznania wszystkich świadków, powód pracował jedynie z maszynami z branży młynarstwa, a zatem z branży najbardziej „podstawowej”, nie specjalizował się w serwisie żadnych innych maszyn z innych branż, w przeciwieństwie do pozostałych serwisantów. Nie jeździł samodzielnie do serwisu do klientów, również w przeciwieństwie do pozostałych osób zatrudnionych jako serwisanci.

Co więcej, postępowanie dowodowe wykazało inne obiektywne przesłanki uzasadniające zróżnicowanie wynagrodzenia powoda, w stosunku do wynagrodzenia K. M., czy też pozostałych serwisantów.

Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, powód w momencie zatrudnienia u strony pozwanej nie posiadał żadnego doświadczenia z takimi maszynami jak u strony pozwanej. Podczas kiedy K. M. miał wieloletnie doświadczenie w serwisowaniu maszyn z branży paszarstwa. Podobnie W. R. był pracownikiem o dużym doświadczeniu, od którego powód uczył się, podobnie jak i pozostali pracownicy. Również M. N. był pracownikiem, który pracował wcześniej na zbliżonym stanowisku, bardzo szybko uzyskał specjalizację z tzw. kalibracji wag i wówczas samodzielnie jeździł na serwis maszyn.

Powód nigdy samodzielnie nie jeździł na serwis maszyn tak, jak jeździli pozostali pracownicy. Co więcej, jak wykazało postępowanie dowodowe, powód miał takie same możliwości nauki i zdobywania wiedzy i kwalifikacji, jak pozostali pracownicy, lecz nie wykorzystał tych możliwości, w przeciwieństwie do innych pracowników. Jak wyraźnie wskazał w swoich zeznaniach świadek M. E. – przełożony powoda na rozprawie w dniu 21 lipca 2015 r. „... powód nie był osobą, która miała szczególną wiedzę w jakiejś dziedzinie (...) Przy doborze pracowników kierowałem się doświadczeniem ich i stopniem komplikacji branży czy działu...” Powód w porównaniu z pozostałymi pracownikami nie był osobą posiadającą wiedzę i umiejętności do samodzielnego serwisowania maszyn, w szczególności maszyn z innych branż, niż młynarstwo.

Mając powyższe na uwadze, nie można uznać, aby powód wykonywał pracę tego samego rodzaju, lub zbliżoną do pracy pozostałych serwisantów i dlatego jego roszczenie nie zasługiwało na uwzględnienie również z tego powodu.

W niniejszej sprawie podstawą ustalenia przyjętego przez Sąd stanu faktycznego, stały się uznane przez Sąd za w pełni wiarygodne zeznania pracowników strony pozwanej w osobach M. R. (2), M. N., K. M. i M. E., jak również strony pozwanej których spójność, logika, wzajemne uzupełnianie się i korespondencja z pozostałym materiałem dowodowym sprawy dowiodły, iż relacje tych świadków odzwierciedlają faktyczny przebieg zdarzeń. Dająca się niekiedy zauważyć nieprecyzyjność zeznań w/w świadków, zachowujących w pamięci na ogół pewien zarys, czy jedynie główne okoliczności zdarzenia, bez powoływania się na szczegóły świadczyły o swobodzie ich relacji, odtwarzaniu jedynie zdarzeń faktycznie im znanych. Należy również zwrócić uwagę, co zdaje się potwierdzać doświadczenie życiowe, że w sytuacji, gdy dane zdarzenie nie dotyczy bezpośrednio konkretnie wskazanej osoby, będącej jedynie jej świadkiem-observatorem lub też, która wiadomość o nim powzięła wyłącznie z relacji innych osób, to wówczas szczegóły mającego miejsce zajścia, wydarzenia znacznie szybciej zacierają się w pamięci tej osoby, aniżeli działoby się to w przypadku osoby bezpośrednio dotkniętej taką sytuacją.

Wszyscy świadkowie zgodnie zeznali, że powód nie był samodzielny pracownikiem, którego wiedza i możliwości były takie same, jak innych pracowników, pomimo, że miał takie same możliwości nauki, jak i inni pracownicy. Zatem praca powoda, który nie potrafił wykonać samodzielnie czynności, które mogły być powierzone innym osobom, nie może być oceniana przez pracodawcę jako praca „tego samego rodzaju” czy „taka sama”.

Odnosnie z kolei zeznań powoda, Sąd uznał jej za miarodajne jedynie w zakresie w jakim pozostawały zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, odmawiając im waloru wiarygodnych w szczególności w zakresie w jakim w/w powód utrzymywał, że wykonywał pracę taką samą, w taki sam sposób, jak pozostali pracownicy strony pozwanej.

Nadto Sąd oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy dał wiarę w całości przedstawionym w sprawie dowodom z dokumentów, jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich autentyczności i wiarygodności.

Mając powyższe na uwadze, należy wskazać, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie zarówno z uwagi na fakt, że powód nie wskazał „niedozwolonego kryterium dyskryminacyjnego”, jak również z uwagi na fakt, że nie wykazał samej dyskryminacji w zakresie warunków płacy w stosunku do innych pracowników strony pozwanej.

Dlatego też Sąd w pkt I wyroku oddalił powództwo.

O kosztach Sąd procesu Sąd orzekł mając na względzie zasadę odpowiedzialności stron za wynik procesu i na podstawie art. 98 k.p.c. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 1.800 zł ustalonej na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013, nr 419).

W punkcie III sentencji wyroku Sąd nie obciążył powoda opłatą stosunkową od pozwu i zaliczył ją na rzecz Skarbu Państwa. Orzekając o powyższym Sąd oparł się o art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Jako że powództwo podlegało oddaleniu, a tym samym strona pozwana wygrała proces, w związku z czym nie było podstaw do odciążenia jej kosztami sądowymi, natomiast powód z mocy prawa był zwolniony z obowiązku poniesienia kosztów sądowych, Sąd zaliczył je na rachunek Skarbu Państwa, nie znajdując podstaw do obciążenia nimi powoda, o czym orzeczono jak w punkcie III wyroku.