

Sygn. akt VII Pa 125/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Marcin Graczyk

Sędziowie SO Renata Gąsior (spr.)

SO Małgorzata Jarząbek

Protokolant Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 grudnia 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. W.

przeciwko Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o wyrównanie wynagrodzenia

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 czerwca 2016 r., sygn. akt VI P 384/15

1. oddala apelację,

2. zasądza od powoda P. W. na rzecz pozwanego Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. kwotę 1.800,00 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 czerwca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa P. W. przeciwko Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. o wyrównanie wynagrodzenia, w pkt. 1 oddalił powództwo, w pkt. 2 zasądził od powoda P. W. na rzecz pozwanej Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w pkt. 3 nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powód jest zatrudniony w Poczcie Polskiej S.A. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 stycznia 1994 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku doręczyciela. Od dnia 1 kwietnia 2009 roku zmieniono powodowi treść umowy o pracę w ten sposób, że przeniesiono powoda do Centrum Usług (...) na stanowisku wartownika – konwojenta. Następnie porozumieniem z dnia 3 grudnia 2010 roku zmieniono stanowisko pracy powoda na pracownika ochrony. Z kolei od dnia 31 lipca 2015 roku powód zajmował stanowisko kwalifikowanego pracownika ochrony. Od 1 lutego 2016 roku powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w

wysokości 1.967,30 zł brutto wg 3 kategorii szaszeregowania. Dodatkowo powodowi przysługuje dodatek konwojencki w wysokości 0,80 zł za każdą godzinę pracy wykonywanej przy realizacji zadań związanych z konwojowaniem lub transportowaniem wartości pieniężnych, dodatek inkasencki w wysokości 1,50 zł za każdą godzinę pracy wykonywanej przy czynnościach polegających na odbiorze wartości pieniężnych od klientów pozwanej, dodatek za staż pracy, składniki wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą określone w (...), premia na zasadach określonych w regulaminie premiowania. Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za ostatnie trzy miesiące wynosiło 3037,89 zł.

W sekcji ochrony każdy z pracowników ma przydzielone zadania do wykonania i obowiązek ich wypełniania. Dowódca zmiany ustala grafik i decyduje jaki pracownik wyjedzie na daną trasę i w jakim charakterze. Ze stosowanej praktyki w Poczcie Polskiej S.A. (...) wynika, że trasy dzielą się na zewnętrzne – poza W., gdzie co do zasady jest mniej punktów do obsłużenia lub wewnętrzne – na terenie W., gdzie należy dojechać do wielu punktów. Nie ma tras gdzie występują tylko i wyłącznie punkty poza W. i odwrotnie, są to trasy mieszane, trasy różnią się liczbą występujących na nich punktów. Kierownik zmiany ustala grafik, pracownik przychodząc do pracy dowiaduje się jaką rolę będzie pełnił w konwoju. Powód jeździł głównie w trzyosobowym konwoju jako inkasent, w mniejszej częstotliwości jako kierowca, a najrzadziej jako dowódca. Wykonywanie poszczególnych funkcji nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia, od 1 lutego 2016 roku pracownik ochrony otrzymuje oddzielny dodatek inkasencki oraz konwojencki. W okresie od 2012 do 2015 roku pracownik otrzymywał premię w standardowej wysokości 12% wynagrodzenia zasadniczego, jednak przełożony mógł zwiększyć premię maksymalnie do 45%. Za każdy dzień nieobecności w pracy pracownikowi była potrącana premia w wysokości 1/30, również za niewykonanie powierzonych obowiązków pracownik mógł otrzymać niższą premię. Wynagrodzenia pracowników ochrony kształtowało się w zależności od momentu, w którym rozpoczęły prace u pozwanej i czy okres ich zatrudnienia pokrywał się ze zmianami organizacyjnymi w spółce. Pracownicy, którzy przeszli do szczebla ochrony z zespołu administracyjnego, otrzymywali stosunkowo wyższe wynagrodzenia, bowiem wynikało to z konieczności dostosowania ich wynagrodzeń do poziomu jaki otrzymywali na poprzednio zajmowanym stanowisku.

Zgodnie z art. 5 ust. 4 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Poczty Polskiej S.A., obowiązującego od dnia 1 lipca 2015 roku pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi świadczonej pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy. Pracownicy pozwanej mogą być wynagradzani według formy płac czasowo – premiowej bądź akordowo – premiowej (art. 6 (...)). Powód należał do grupy pracowników wynagradzanych według formy czasowo – premiowej, którzy zgodnie z art. 8 ust. 1 otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze obliczone na podstawie stawki odpowiadającej kategorii osobistego szaszeregowania i ilości czasu efektywnie przepracowanego, mogą ponadto otrzymywać premię wypłacaną wg zasad określonych w regulaminie premiowania. Zgodnie z art. 13 ust. 1 (...) wysokość wynagrodzenia zasadniczego w ramach stawek przewidzianych dla danego stanowiska strony ustalały w umowie o pracę ((...) k. 58-68).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych i aktach osobowych powoda w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy i na podstawie zeznań świadków: C. T., J. S., R. C..

Sąd dał wiarę zeznaniom ww. świadków, bowiem były one logiczne, spójne i korespondowały ze sobą nawzajem. Świadczenie zgodnie potwierdziło panującą w firmie praktykę przydziału pracowników ochrony do ról w trakcie wykonywania konwoju i zakresu wykonywanych czynności. Ponadto świadek J. G. zeznał o procedurze wyrównania wynagrodzeń w związku z przekształceniami dokonywanymi u pozwanej oraz zaszłościach w spółce i przyczynach dysproporcji w płacach.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda w zakresie jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie twierdzenia, że wykonywał pracę identyczną jak pracownicy pozwanej B., B., J. i M..

Autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Sąd I instancji nie podzielił stanowiska strony powodowej i oddalił powództwo o wyrównanie wynagrodzenia.

Powód w niniejszej sprawie dochodził wyrównania wynagrodzenia zasadniczego z wynagrodzeniem wskazanych przez niego pracowników pozwanej, powołując się na naruszenie zasady równego traktowania.

Punktem wyjścia dla rozważań Sądu Rejonowego o naruszeniu zasady równych praw jest analiza przepisów dotyczących ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.

Zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy (§ 2 ww. art.). Wskazane wyżej przesłanki mają charakter obiektywny i odnoszą się do indywidualnych cech pracy świadczonej przez konkretnego pracownika. Z istoty stosunku pracy wynika więc różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2011 roku, I PK 426/19, LEX nr 798246). Ponadto art. 13 k.p. wskazuje, iż pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracodawca nie może więc ustalić wynagrodzenia pracownika na poziomie niższym niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Natomiast art. 11² k.p. stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Jak wskazuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, określona ww. przepisie zasada równych praw odnosi się do przypadków, w których pracownicy charakteryzują się cechą istotną (relevantną), polegającą na jednakowym wypełnianiu takich samych obowiązków. Oznacza to, że ocenę równości odnieść należy nie tylko do takiego samego rodzaju pracy i takiego samego zakresu obowiązków pracowniczych, ale nadto do sposobu wywiązywania się z nich (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 roku, II PK 174/08, LEX nr 736725). Dla stosowania wskazanej zasady nie jest konieczne wykazanie nierównego traktowania pracowników przez pracodawcę w dotychczasowej praktyce. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej), niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej sytuacji (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2008 r., I PK 261/07, LEX nr 523191).

Zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Natomiast zgodnie z art. 3 k.p.c. strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. W myśl natomiast art. 232 zdanie pierwsze k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 29 grudnia 2003 r. (I ACa 1457/03; OSA 2005/3/12) ten ostatni przepis nie nakłada na Sąd obowiązku dążenia do wykrycia prawdy obiektywnej (materialnej) bez względu na procesową aktywność stron. Wręcz przeciwnie, przy rozpoznawaniu sprawy na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, rzeczą Sądu nie jest zarządzenie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też Sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Ważką jest przy tym konstatacja, że ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu obciążają stronę, która nie dopełniła ciężącego na niej obowiązku (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 1999 r.; I CKN 415/99 LEX nr 83805). Jeżeli zatem materiał

dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron, Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Należy to rozumieć w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał (vide wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 18 stycznia 2012 r., I ACa 1320/11). Powód powinien więc wykazać okoliczności faktyczne, decydujące o spełnieniu przesłanek materialnoprawnych dochodzonego przez niego żądania. Na pozwanym spoczywa natomiast ciężar wykazania okoliczności, które w jego ocenie uzasadniają podniesione przeciwko żądaniu pozwu zarzuty.

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy wskazał, że powód wobec twierdzenia, że wykonywał takie same obowiązki jak konkretnie wskazani przez niego pracownicy pozwanej, był obowiązany do wykazania, że wykonywane przez niego obowiązki były tożsame. Sąd I instancji uwzględnił również linię orzecniczą Sądu Najwyższego, wypracowaną wprawdzie dla oceny ciężaru dowodu przy dochodzeniu odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę, która jednak w drodze analogii mogła znaleźć zastosowanie również w niniejszej sprawie, o odmiennym stanie faktycznym. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 września 2006 r., I PK 97/06, LEX nr 276185 zważył, 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. W ocenie Sądu Rejonowego, powód w toku procesu nie wykazał, że wykonywał tożsame czynności co pracownicy B., B., J., M.. Powód nie zgłosił stosownych dowodów na poparcie swych tez. Co prawda powód wnosił o dopuszczenie dowodu z akt osobowych ww. pracowników pozwanej, jednak w ocenie Sądu wnioski ten nie zasługiwał na uwzględnienie. Zeznający w sprawie świadkowie zgodnie potwierdzili, że zakres czynności pracowników ochrony pozwanej jest tożsamy. Tym samym w aktach osobowych każdego z pracowników widnieje jednakowy dokument stwierdzający identyczny zakres obowiązków. Wobec powyższego, zdaniem Sądu I instancji niecelowe byłoby dokonywanie ustaleń na podstawie dowodu z akt osobowych pracowników Z. B. (1), R. B. (1), S. J. (1) oraz P. M. (1). Kluczową kwestią postępowania dowodowego w niniejszej sprawie było wykazanie tożsamości obowiązków powoda w odniesieniu do obowiązków wskazanych pracowników, jednak przy braku inicjatywy dowodowej w tym zakresie, Sąd nie uwzględnił żądania powoda.

Ponadto powód wniósł o dopuszczenie dowodu z akt sprawy toczącej się przed Sądem Rejonowym dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie sygn. akt: VIII P 852/11 z powództwa P. M. (1) oraz R. B. (1) – pracowników ochrony (...) pozwanej, przede wszystkim wyroku wraz z uzasadnieniem, ustalającego, że praca pracowników ochrony (...) jest pracą identyczną, w związku z czym brak podstaw do znaczącego zróżnicowania poziomu wynagrodzeń. Powód powoływał się na ustalenia w ww. wyroku, że wynagrodzenie zasadnicze nie naruszające zasady równego traktowania na tym stanowisku wynosi 2.900,00 zł, a zasądzone powodowi odszkodowanie stanowiło różnicę pomiędzy wynagrodzeniem faktycznie otrzymywanym, a zasądzonym 2.900,00 zł. Okoliczność ta nie mogła jednak uzasadniać roszczeń powoda, bowiem Sąd Rejonowy nie jest związany wyrokiem innego sądu, w innej sprawie, z udziałem innych pracowników. Z przepisów proceduralnych wynika, że Sąd w postępowaniu cywilnym jest związany wyłącznie ustaleniami prawomocnego, skazującego wyroku wydanego w postępowaniu karnym i to wyłącznie co do popełnienia przestępstwa (art. 11 k.p.c.). Nadto należy wskazać, że orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby (art. 365 § 1 k.p.c.). Przytoczony przepis oznacza obowiązek respektowania zawartej w orzeczeniu sądu skonkretyzowanej, indywidualnej normy prawnej. Nie jest dopuszczalne odmienne ustalenie zaistnienia przebiegu i oceny istotnych dla danego stosunku prawnego zdarzeń faktycznych w kolejnych procesach między tymi samymi stronami, chociażby przedmiot tych spraw się różnił (Manowska M., komentarz do art. 364 kodeksu postępowania cywilnego, LEX nr 488019). Zatem ustalenia powzięte przez Sąd w innej sprawie nie przesądzają o zasadności lub niezasadności roszczenia powoda w sprawie niniejszej. Sąd Rejonowy nie miał podstaw do uznania roszczeń powoda za uzasadnione, a przede wszystkim za udowodnione, by wyrównać otrzymywane przez powoda wynagrodzenie z wynagrodzeniem wskazanych przez niego pracowników.

Z uwagi na to, że Sąd I instancji rozstrzygał żądanie wyrównania wynagrodzenia w związku z naruszeniem zasady równego traktowania (na tę okoliczność powoływał się powód w uzasadnieniu pozwu, że wykonywał takie same obowiązki, co inni pracownicy pionu ochrony Poczty Polskiej) powód był obowiązany do jednoznacznego wskazania, która z zasad równego traktowania miała być przez pracodawcę naruszona (art. 18^{3a} kp). Pracodawca ma bowiem prawo do takiego kształtowania wynagrodzenia swoich pracowników, które będzie uwzględniało ich zakres zadań, posiadane doświadczenie, dodatkowe umiejętności. Nie można zatem czynić skutecznego zarzutu wobec pracodawcy, nie wskazując przy tym jaka konkretnie zasada równego traktowania została naruszona. Wobec tego, że powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, który wniósł wprost o wyrównanie wynagrodzenia, Sąd nie był zobligowany do ustalenia z urzędu jaka ewentualnie zasada równego traktowania miałaby być przez pracodawcę naruszona.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z ogólną odpowiedzialnością za wynik procesu. Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.800,00 zł obejmującej koszty zastępstwa procesowego, ustaloną na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (j.t. Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.), o czym orzeczono w punkcie II wyroku.

W zakresie orzeczenia dotyczącego kosztów sądowych (opłaty i wydatki) Sąd Rejonowy odstąpił od obciążania nimi powoda przejmując je na rachunek Skarbu Państwa. Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.) w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji, rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ww. ustawy, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Przepis powyższy wprowadza zatem zasadę, że pracownik przegrywający proces nie jest obciążany kosztami, chyba że zajdą szczególnie uzasadnione okoliczności, co nie miało miejsca w niniejszej sprawie.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa, zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

1. Naruszenie przepisów postępowania, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., a także art. 231 k.p.c., polegające na przekroczeniu granic swobody w ocenie dowodów oraz brak zastosowania konstrukcji domniemania faktycznego co doprowadziło do wadliwego ustalenia stanu faktycznego w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia, w szczególności uznania, że nie zostało wykazane, że praca Powoda stanowiła wykonywanie takich samych obowiązków jak obowiązki wykonywane przez B. i M..

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności:

a) art. 18^{3a} k.p., poprzez jego zastosowanie, mimo jednoznacznego określenia żądania jako pozwu o wyrównanie wynagrodzenia a nie odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu

b) art. 11² w zw. z art. 18 § 3 k.p., poprzez odmowę ich zastosowania do roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia,

c) art. 11² k.p. w zw. z art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez ich niezastosowanie w razie uznania nieistnienia podstaw do zasądzenia odszkodowania z tytułu dyskryminacji,

d) art. 365 § 1 k.p.c., poprzez zbędne jego zastosowanie w zakresie oceny związania Sądu prawomocnym rozstrzygnięciem w, przywoływanej w postępowaniu pierwszo instancyjnym, sprawie z powództwa P. M. (1) i R. B. (1).

Ponadto powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie od Pozwanej na rzecz Powoda kwot:

- 1.360,92 (tysiąc trzysta sześćdziesiąt 92/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2012 r.
- 2.721,84 (dwa tysiące siedemset dwadzieścia jeden 84/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2012 r.
- 1.231,16 (tysiąc dwieście trzydzieści jeden 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2012 r.
- 1.231,16 (tysiąc dwieście trzydzieści jeden 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2013 r.
- 1.231,16 (tysiąc dwieście trzydzieści jeden 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2013 r.
- 1.231,16 (tysiąc dwieście trzydzieści jeden 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2013 r.
- 1.231,16 (tysiąc dwieście trzydzieści jeden 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2013 r.
- 1.231,16 (tysiąc dwieście trzydzieści jeden 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2013 r.
- 1.231,16 (tysiąc dwieście trzydzieści jeden 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2013 r.
- 1.231,16 (tysiąc dwieście trzydzieści jeden 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2013 r.
- 1.231,16 (tysiąc dwieście trzydzieści jeden 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2013 r.
- 1.231,16 (tysiąc dwieście trzydzieści jeden 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2013 r.
- 1.231,16 (tysiąc dwieście trzydzieści jeden 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013 r.
- 1.231,16 (tysiąc dwieście trzydzieści jeden 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 r.
- 835,16 (osiemset trzydzieści pięć 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2014 r.
- 835,16 (osiemset trzydzieści pięć 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2014 r.
- 1.670,32 (tysiąc sześćset siedemdziesiąt 32/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2014 r.
- 835,16 (osiemset trzydzieści pięć 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2014 r.
- 835,16 (osiemset trzydzieści pięć 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2015 r.
- 835,16 (osiemset trzydzieści pięć 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2015 r.
- 835,16 (osiemset trzydzieści pięć 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2015 r.
- 835,16 (osiemset trzydzieści pięć 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2015 r.
- 835,16 (osiemset trzydzieści pięć 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami

od dnia 11 maja 2015 r.

- 835,16 (osiemset trzydzieści pięć 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami

od dnia 11 czerwca 2015 r.

- 835,16 (osiemset trzydzieści pięć 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2015 r.

- 835,16 (osiemset trzydzieści pięć 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2015 r.

- 835,16 (osiemset trzydzieści pięć 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2015 r.

- 835,16 (osiemset trzydzieści pięć 16/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2015 r.

tytułem wyrównania wynagrodzenia zasadniczego, premii, nagrody rocznej i dodatku stażowego z okresu od września 2012 r. oraz zasądzenie od Pozwanej na rzecz Powodów kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję wg norm przepisanych.

Dodatkowo powód wniosł o: zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu za instancję odwoławczą,

ewentualnie: uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, z pozostawieniem temuż Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o:

1. oddalenie apelacji powoda;
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania w II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację pozwana wskazała, że wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy i zgodny z prawem.

Pozwana podkreśliła, że już w toku postępowania. Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie i powinna być oddalona. Zarzuty apelacji i żądania Powoda są nieuzasadnione i pozbawione podstaw przed Sądem I instancji kwestionowała roszczenie powoda zarówno co do zasady jak i co do wysokości (odpowiedź na apelację, k. 194-198 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda, jako bezzasadna podlega oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy, ponieważ stosuje słuszną wykładnię przepisów prawa, zgodną z dotychczasowym i aprobowanym w doktrynie orzecznictwem Sądu Najwyższego. Sąd I instancji dokonał prawidłowych i wyczerpujących ustaleń faktycznych, które w konsekwencji skutkowały wyprowadzeniem logicznie prawidłowych, a przy tym trafnych i niesprzecznych wniosków, które to ustalenia faktyczne i wnioski, w zakresie, w jakim Sąd Rejonowy przyjął, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania - Sąd Okręgowy przyjął jako własne. Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, a nadto dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń, co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 listopada 1998 r., I PKN 339/98).

Sąd Okręgowy zważył, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez Sąd dwóch obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Przy czym rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Rozpoznanie zarzutów apelacji powinno w pierwszej kolejności dotyczyć zarzutów naruszenia prawa procesowego oraz tych, odnoszących się do ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem jedynie w niewadliwie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena stosowania przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego.

W realiach niniejszej sprawy jako pierwsze należy wskazać, że strona pozwana, już w toku postępowania przed Sądem I instancji, kwestionowała nie tylko zasady przyznawania wynagrodzenia, ale również ich wysokość. Powód w pismach złożonych w toku postępowania przed Sądem Rejonowym jednoznacznie wskazał kwoty jakich się domaga, jednak w żadnym ze swoich pism nie odniósł się do prawidłowości poczynionych wyliczeń oraz sposobu w jaki zostały wyliczone.

Nie można zatem sprawdzić prawidłowości naliczonych kwot oraz odsetek tytułem wyrównania wynagrodzenia zasadniczego, premii, nagrody rocznej i dodatku stażowego za okres od września 2012 r.

Podkreślić należy, że pozew z żądaniem zasądzenia określonej sumy pieniężnej powinien zawierać dokładne określenie okoliczności faktycznych uzasadniających to żądanie i jego wysokość, który to wymóg w niniejszej sprawie nie został spełniony.

Brak aktywności pozwanej nie zwalnia powoda od szczegółowego uzasadnienia swojego żądania, w tym dokładnego wskazania, co składa się na kwotę żadaną w pozwie i poparcia swoich twierdzeń dowodami z dokumentów, które powinny być dołączone do pozwu (art. 3, art. 187 § 1 i art. 207 § 6 kpc). Jeśli twierdzenia i dokumenty są niekompletne, niewystarczające do dokonania weryfikacji np. prawidłowości wyliczonych kwot, uznać należy, że okoliczności wskazane w pozwie budzą w całości lub w części uzasadnione wątpliwości.

Przechodząc do zarzutu powoda co do naruszenia przepisów prawa materialnego a w szczególności art. 18³a k.p., art. 11² k.p. w zw. z art. 18 § 3 k.p., zarzuty te są całkowicie bezzasadne, bowiem jak wskazał, Sąd Okręgowy, grupa konwojentów do której należy P. W., zatrudnionych w Centrum Usług (...) jest grupą bardzo liczną, a wynagrodzenia tej grupy jak wskazują akta sprawy są bardzo różne, przy czym jak wynika z regulaminu obowiązującego u pracodawcy mieściły się w ustalonych przez pracodawcę widełkach płacowych, wynikających z grupy zaszeregowania.

Powód w swoim pozwie domagał się wyrównania wynagrodzenia, natomiast jako podstawę wyrównania, wskazał kwotę 2.900,00 zł (do dnia 31 sierpnia 2014 r.), a następnie 2.600,00 zł (od 1 września 2014 r.), bowiem wskazana przez niego nieliczna grupa konwojentów, otrzymywała wynagrodzenie w takiej, maksymalnej wysokości.

Sąd Okręgowy nie znalazł jakichkolwiek podstaw do wyrównania wynagrodzenia zasadniczego powoda do poziomu najwyższych wynagrodzeń w tej grupie zawodowej.

Dodatkowo wskazać należy, że wynagrodzenie większości pracowników ochrony, w tym powoda, wykonujących taką samą pracę jak powód, oscyluje wokół kwoty średniej tj. 2.087,04 zł, a więc mieści się w widełkach płacowych ustalonych przez pracodawcę. Jak wskazuje Sąd Okręgowy, pracodawca ma bowiem prawo różnicować wynagrodzenia, a z samego faktu różnicy nie można natomiast wywodzić nierównego traktowania.

Ponadto wskazać należy, że wysokość wynagrodzeń zasadniczych pracowników ochrony kształtowana jest w oparciu o szereg kryteriów, w tym m.in. staż pracy. Należy przy tym wskazać, że staż pracy powoda na zajmowanym stanowisku pracy jest krótszy niż staż pracy wskazanych przez niego pracowników.

Nadto powód w swoim pozwie jak również w apelacji, nie wskazał z jakiego powodu jego wynagrodzenie powinno być podniesione do maksymalnego wynagrodzenia otrzymywanego przez nieliczną grupę pracowników.

Jak słusznie wskazał Sąd I instancji, to właśnie na powodzie ciąży obowiązek wykazania okoliczności faktycznych przemawiających za zasadnością dochodzonego żądania, bowiem strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie zadań lub zarzutów (por. wyr. SA w Białymstoku z dnia 28 lutego 2013r., I ACa 613/12, Lex nr 1294695).

Powód wobec twierdzenia, że wykonywał takie same obowiązki, jak wskazani przez niego pracownicy pozwanego, był zobowiązany do wykazania, że wykonywane przez niego obowiązki były tożsame, z obowiązkami wykonywanymi przez Z. B. (1), R. B. (1), S. J. (1) i P. M. (1).

W swoich pismach procesowych powód jedynie podnosił, że domaga się maksymalnego wynagrodzenia przyznawanego innym pracownikom, nie podając powodu dlaczego jego żądanie w tej kwestii powinno zostać uwzględnione.

W ocenie Sądu Okręgowego, powyższy argument, nie jest argumentem przemawiającym za zasadnością jego roszczenia.

Już tylko na marginesie wskazać należy, że przez cały okres zatrudnienia powoda na zajmowanym stanowisku pracy, pozwany wypłacał powodowi wynagrodzenie zasadnicze i dodatkowe składniki wynagrodzenia w wysokości zgodnej z umową o pracę. Ponadto powód nigdy nie kwestionował wysokości wypłacanego mu wynagrodzenia, a w dniu 28 października 2015 r. powód przyjął zaproponowane mu przez pracodawcę nowe warunki umowy o pracę.

Jeśli natomiast chodzi o zasady naliczania premii, to pozwany wskazuje, że zgodnie z Regulaminem Premiowania wprowadzonym na podstawie Uchwały Nr 124/2015 Zarządu Poczty Polskiej S.A. z dnia 7 lipca 2015 r., premia dla pracownika wynika ze stopnia zadań premiowanych w danym okresie, pod warunkiem osiągnięcia przez jednostkę organizacyjną i Spółkę odpowiedniego wyniku oraz nieprzekroczenia określonej liczby dni absencji.

A zatem zważając na powyższe powód niesłusznie wskazał, by premia regulaminowa była wypłacana w stałej, łącznej wysokości 12 % wynagrodzenia zasadniczego.

W ocenie Sądu Okręgowego roszczenie powoda o wyrównanie wynagrodzenia w zakresie wypłaconej premii naliczonej od kwoty 2.900,00 zł, a następnie 2.600,00 zł nie znajduje żadnego uzasadnienia w okolicznościach niniejszej sprawy, bowiem wysokość premii zależy m.in. od oceny pracy dokonanej przez przełożonego.

Biorąc pod uwagę okoliczności wskazane przez Sąd Rejonowy w swoim uzasadnieniu, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że Sąd I instancji nie naruszył przepisów postępowania, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., a także art. 231 k.p.c., polegających na przekroczeniu granic swobody w ocenie dowodów oraz braku zastosowania konstrukcji domniemania faktycznego co prowadziło do wadliwego ustalenia faktycznego w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Odnosząc się natomiast do naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 365 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy wskazał, że stanowisko Sądu I instancji jest prawidłowe i zgodne z prawem, bowiem jak wynika z art. 11 k.p.c., Sąd w postępowaniu cywilnym jest związany wyłącznie ustaleniami prawomocnego, skazującego wyroku wydanego w postępowaniu karnym i to wyłącznie co do popełnienia przestępstwa. Brak jest zatem podstaw do powoływania się przez powoda na wyrok, wydany przez Sąd Pracy w innej sprawie, dotyczący innych okoliczności i innych pracowników. Ponadto, ustalenia Sądu Pracy poczynione w sprawie VII P 852/11 w żaden sposób nie przesądzają o zasadności lub niezasadności roszczenia powoda w niniejszej sprawie.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, apelacja powoda stanowi jedynie pozbawioną oparcia w materiale dowodowym polemikę z prawidłowymi ustaleniami i stanowiskiem Sądu I instancji i jako taka nie może zasługiwać na uwzględnienie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy w pkt. I sentencji wyroku, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

Orzeczenie o kosztach postępowania odwoławczego zawarte w pkt. II sentencji wyroku znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej, Sąd Okręgowy ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 w zw. § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.), zasądzając od powoda P. W. na rzecz pozwanej Poczty Polskiej Spółka Akcyjna w W. kwotę w wysokości 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

SSO Renata Gąsior (spr.) SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

ZARZĄDZENIE

(...).

(...)