

Sygn. akt VII Pa 55/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2022 roku

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

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska (spr.)

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 28 stycznia 2022 roku w Warszawie

sprawy z powództwa P. W.

przeciwko (...) spółka akcyjna z siedzibą w W.

o odszkodowanie związane z naruszeniem zasad równego traktowania w zatrudnieniu

na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 9 marca 2020r., sygn. akt VI P 34/19

I. zmienia zaskarżony wyrok:

1. w punkcie 1 w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) spółka akcyjna z siedzibą w W. na rzecz powoda P. W. kwotę 42.725,47 zł (czterdzieści dwa tysiące siedemset dwadzieścia pięć złotych czterdzieści siedem groszy) tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi:

a) od kwoty 31.586,90 zł (trzydzieści jeden tysięcy pięćset osiemdziesiąt sześć złotych dziewięćdziesiąt groszy) od dnia 2 lutego 2016 roku do dnia zapłaty;

b) od kwoty 11.138,57 zł (jedenaście tysięcy sto trzydzieści osiem złotych pięćdziesiąt siedem groszy) od dnia 6 czerwca 2019 roku do dnia zapłaty;

2. w punkcie 3 w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) spółka akcyjna z siedzibą w W. na rzecz powoda P. W. kwotę 5.023,20 zł (pięć tysięcy dwadzieścia trzy złote dwadzieścia groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu;

3. w punkcie 4 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanego (...) spółka akcyjna z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ kwotę 2.136,27 zł (dwa tysiące sto trzydzieści sześć złotych dwadzieścia siedem groszy) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy;

II. oddala apelację w pozostałym zakresie;

III. zasądza od pozwanego (...) spółka akcyjna z siedzibą w W. na rzecz powoda P. W. kwotę 1.240,80 zł (tysiąc dwieście czterdzieści złotych osiemdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

sędzia Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 22 czerwca 2016r. (sygn. akt VI P 384/15) oddalił powództwo P. W. przeciwko (...) S.A. o wyrównanie wynagrodzenia i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, zaś nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ z dnia 22 czerwca 2016r., k. 146).

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – po rozpoznaniu apelacji powoda - wyrokiem z dnia 6 grudnia 2016r. (sygn. akt VII Pa 125/16) oddalił apelację i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą (wyrok Sądu Okręgowego Warszawa – Praga z dnia 6 grudnia 2016r., k. 207).

Po złożeniu skargi kasacyjnej przez stronę powodową, wyrokiem z dnia 23 sierpnia 2018r. (sygn. akt II PK 126/17) Sąd Najwyższy uchylił wyrok o którym mowa w akapicie poprzedzającym i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu Warszawa - Praga w Warszawie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wskazał, że podstawa skargi kasacyjnej odwołująca się do art. 231 k.p.c. jest trafna i w związku z tym wywód Sądu Okręgowego oparty na art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 3 k.p. i art. 232 zdanie pierwsze k.p.c. okazał się wątpliwy. Podkreślił dalej, że w literaturze przedmiotu i orzecznictwie jednoznacznie głosi się, że ciężar udowodnienia (onus probandi) wchodzi w rachubę dopiero wówczas, gdy pewne twierdzenia okażą się nieudowodnione, a nie już wtedy, gdy strona nie przedstawiła środków dowodowych na potwierdzenie lub zaprzeczenie danej okoliczności. W sytuacji, gdy sąd oceniał materiał dowodowy, kierując się metodą kognitywną z art. 233 § 1 k.p.c. i na tej podstawie dokonał wiążących ustaleń stanu faktycznego nie dochodzi do właściwego lub niewłaściwego rozłożenia ciężaru dowodowego. W ocenie Sądu Najwyższego rozważania Sądu pierwszej i drugiej instancji były wewnętrznie sprzeczne. Nie można bowiem jednoznacznie twierdzić, że powód dla potwierdzenia spornej okoliczności nie przedstawił żadnych dowodów i jednocześnie nie dawać mu wiary co do tej kwestii. Poza tym nie można jednocześnie zarzucać powodowi, że nie wskazał dowodów na istotną okoliczność, a z drugiej strony oddalać zgłoszonych wniosków i nie dostrzegać, że dostępne okoliczności pozwalają na domniemanie wykonywania tożsamyh czynności. W związku z tym zarzut naruszenia art. 231 k.p.c. został wysoce uprawdopodobniony. Skoro z zeznań świadków wynika, że wszyscy pracownicy mieli taki sam zakres czynności, to można domniemywać, iż wykonywali te same czynności. Sąd Najwyższy podkreślił również, że Sąd Rejonowy, mimo inicjatywy dowodowej powoda, odmówił przeprowadzenia dowodu z akt osobowych wybranych pracowników oraz oddalił wnioski dowodowe o skorzystanie z akt sprawy dotyczącej roszczeń innych pracowników pozwanego. Dowody te byłyby pomocne przy dokonywaniu ustaleń faktycznych.

Dodatkowo Sąd Najwyższy zaprezentował rozważania dotyczące kontradyktoryjnego modelu procedowania i roli Sądu w postępowaniu dowodowym w cywilnym postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy. Wskazał w tym zakresie, że rolą sądu jest wyrównywanie szans. Sąd nie może poszukiwać za stronę z urzędu okoliczności przemawiających za jej stanowiskiem. Rola Sądu jest inna - winna koncentrować się na sferze informacyjnej. Sąd Najwyższy wskazał także cztery wymagające rozważenia kwestie w sytuacji podniesienia zarzutu nierównego traktowania. W pierwszej kolejności jest to aspekt podmiotowy. Sprowadza się on do wskazania względem jakich pracowników (grup pracowniczych) zatrudniony jest nierówno traktowany. Po drugie, ważne jest, czy podnoszący zarzut wykonywał te same czynności, co wskazani pracownicy. Po trzecie, trzeba zweryfikować, czy faktycznie doszło do rozbieżności w sferze płacowej. Po czwarte, chodzi o ustalenie, czy istniały okoliczności uzasadniające różnicowanie.

Konkludując Sąd Najwyższy wskazał, iż znając powyższe zasady i mając w pamięci wysokie prawdopodobieństwo naruszenia reguły z art. 231 k.p.c., staje się jasne, że Sąd Okręgowy zbyt pochopnie odwołał się do rozkładu ciężaru dowodowego, a tym samym skierował jego ostrze w powoda (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 sierpnia 2018r. wraz z uzasadnieniem, k. 256-270).

Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2018r. (sygn. akt VII Pa 132/18) Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

Sąd Okręgowy ocenił, że Sąd I instancji nie przeprowadził postępowania dowodowego w całości, co zadecydowało o konieczności uchylenia wyroku i przekazania temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania. W ocenie Sądu Okręgowego, mając na względzie zakres rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego należało rozważyć, czy przeprowadzone postępowanie dowodowe przez Sąd Rejonowy daje podstawę, aby Sąd II instancji wydał wyrok reformatoryjny lub oddalający apelację. Po przeprowadzeniu rozważań Sąd ten uznał, że nieprzeprowadzenie postępowania dowodowego w całości uniemożliwia rozpoznanie merytoryczne zarzutów apelacji wpływających na prawidłowość wydanego wyroku. Wskazał, że wniosek dowodowy o przeprowadzenie dowodu z akt osobowych pracowników pozwanego R. B. i P. M. został oddalony w sposób całkowicie nieuzasadniony. W aktach osobowych każdego z tych pracowników powinien bowiem znajdować się dokument stwierdzający identyczny zakres obowiązków. Sąd Okręgowy wyeksponował również, iż Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom powoda odnośnie tego, że wykonywał te same obowiązki co R. B. i P. M., jednocześnie uznając, że z zeznań świadków, które uznał za miarodajne, wynika, że zakres czynności pracowników ochrony był taki sam. Zebrany w sprawie materiał dowodowy uniemożliwiał więc rozstrzygnięcie sprawy przez Sąd II instancji. Konieczne było przeprowadzenie postępowania dowodowego, a Sąd rozpoznający apelację nie może zastępować w tym zakresie Sądu Rejonowego i orzekać w oparciu o dowody, które bezpodstawnie nie były przedmiotem rozpoznania, a bez wątpienia mogły wpływać na rozstrzygnięcie sprawy. Podobnie jako niezasadne Sąd Okręgowy ocenił niezażądanie przez Sąd Rejonowy akt sprawy dotyczącej roszczeń zgłoszonych przez R. B. i P. M.. W tym zakresie Sąd I instancji niezasadnie ocenił, że powód zobowiązany rozkładem ciężaru dowodu nie wykazał, że wykonywał tożsame czynności, co inni pracownicy spółki. Natomiast wnioskami powoda mającymi na celu wykazać powyższą okoliczność były wnioski o dopuszczenie dowodu z akt osobowych tych pracowników oraz dowód z akt sprawy prowadzonej przez R. B. i P. M. przeciwko pozwanemu. Sąd I instancji ocenił, że nie zasługują one na uwzględnienie. Sąd Okręgowy orzekł w związku z powyższym o uchyleniu zaskarżonego wyroku, przekazując Sądowi Rejonowemu szczegółowe wytyczne dotyczące dalszego prowadzenia postępowania dowodowego (wyrok Sądu Okręgowego Warszawa – Praga z dnia 20 grudnia 2018r. wraz z uzasadnieniem, k. 298, 304-311).

Po przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, powód w piśmie procesowym z dnia 11 kwietnia 2019r. dokonał sprecyzowania żądania oraz rozszerzenia powództwa. Wskazał, że w miejsce wynagrodzenia domaga się odszkodowania w kwocie 44.501,24 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty. Wyjaśnił, że aktualnie żądana kwota stanowi sumę kwoty dotychczas dochodzonej, tj. 31.910 zł oraz kwoty 12.591,24 zł, stanowiącej równowartość utraconego wynagrodzenia za okres od października 2015r. do maja 2017r. (pismo procesowe powoda z dnia 11 kwietnia 2019r., k. 326-327).

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 9 marca 2020r.:

1. zasądził od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz powoda P. W. kwotę 44.501,24 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie:
 - a) od kwoty 31.910,00 zł od dnia 2 lutego 2016r. do dnia zapłaty;
 - b) od kwoty 12.591,24 zł od dnia 6 czerwca 2019r. do dnia zapłaty;
2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;
3. zasądził od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz powoda P. W. kwotę 5.460,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

4. nakazał pobrać od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ kwotę 2.226,00 zł tytułem opłaty sądowej, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy;

5. wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.037,89 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód jest zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 stycznia 1994r., w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo pracował na stanowisku doręczyciela. Począwszy od dnia 1 października 2009r. zmieniono stanowisko pracy powoda na stanowisko pracownika ochrony ze wskazaniem, że będzie on pracownikiem Centrum Usług (...) w W., zaś od dnia 1 stycznia 2016r. na stanowisko kwalifikowanego pracownika ochrony. Natomiast pismem z dnia 23 kwietnia 2015r. pracodawca poinformował powoda, że strukturą, w której będzie świadczył pracę, od dnia 1 maja 2015r. będzie Pion (...) Ochrona.

W spornym okresie system wynagradzania, zasady wypłacania wynagrodzenia, premiowania i nagradzania, zasady wypłaty dodatków i innych świadczeń z tytułu wykonywania pracy w przedsiębiorstwie pozwanego regulowały zakładowe układy zbiorowe pracy - z dnia 13 września 2010r., a następnie wstępujący w jego miejsce układ z dnia 18 maja 2015r. Zgodnie z art. 5 ust. 4 pierwszego z wymienionych aktów, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi świadczonej pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy. Pracownicy pozwanego mogą być wynagradzani według formy płacy czasowo - premiowej bądź akordowo - premiowej (art. 6). W systemie wynagrodzeń (...) występowały następujące składniki: 1) wynagrodzenie zasadnicze 2) dodatek za staż pracy w (...) 3) dodatek funkcyjny 4) dodatek za pracę przy konwojowaniu powierzonych do przewozu ładunków wartościowych 5) premie określone w Regulaminie premiowania (art. 7 ust. 1) oraz składniki wynagrodzenia i świadczenia wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy (art. 7 ust. 2). Art. 23 ust. 1 stanowił, że pracownikom przysługuje dodatek za staż pracy w (...), którego wysokość ustalona została na 3% podstawy wymiaru po 3 latach pracy z zastrzeżeniem wzrostu o 1% po każdym następnym roku pracy do 20% po 20 i więcej latach pracy (art. 23 ust. 2). Podstawę wymiaru tego dodatku stanowiło wynagrodzenie zasadnicze pracownika (art. 23 ust. 3). Z kolei art. 24 przewidywał szczegółowe zasady nabywania prawa do dodatku jubileuszowego. Stosownie do ust. 1 powołanego artykułu, nagroda taka przysługiwała pracownikowi po przepracowaniu 15 i więcej lat w (...). Jej wysokość zależała od stażu pracy w (...) (art. 24 ust. 2). Kolejny ze wskazanych układów zbiorowych w obszarze wyżej omówionym, w art. 6 przewidywał nowy system wynagrodzeń - czasowo - prowizyjny. Art. 7 nie przewidywał już w systemie składników wynagrodzenia dodatku funkcyjnego, dodawał natomiast nowe składniki takie jak prowizje (art. 7 ust. 1 pkt 3), dodatek inkasencki (pkt 5 wskazanej wcześniej jednostki redakcyjnej), premię roczną (pkt 6), dodatek przyznawany w sytuacjach uzasadnionych popytem i popytą zasobów pracy na lokalnym rynku pracy (pkt 8). Nowy układ zbiorowy zawierał uregulowania dotyczące dodatku stażowego w art. 25, natomiast odnośnie nagrody jubileuszowej - w art. 27. Uregulowania te były analogiczne jak w obowiązującym uprzednio układzie zbiorowym z jednym wyjątkiem, a mianowicie nowa regulacja dotycząca nagrody jubileuszowej nie zawierała już normy określonej uprzednio w ust. 4. Zgodnie z art. 26 tego aktu prawo do premii rocznej przysługuje pracownikowi, który przepracował w (...) 12 miesięcy w okresie poprzedzającym bezpośrednio miesiąc wypłaty, z zastrzeżeniem ust. 5-8.

Analogiczny przepis dotyczący premii rocznej zawierał § 15 ust. 1 Regulaminu premiowania, stanowiący załącznik do zarządzenia nr (...) Dyrektora Generalnego (...) z dnia 24 listopada 2008r. Regulamin ten przewidywał premię czasowo - zadaniową, zadaniową oraz roczną. Zgodnie z § 12 ust. 1 premię zadaniową dla poszczególnych pracowników przyznają uprawnieni kierownicy jednostek organizacyjnych na wniosek bezpośrednich przełożonych tych pracowników. Stosownie natomiast do ust. 2 powołanego paragrafu, wysokość przyznanej premii, o której mowa w ust. 1, nie może być wyższa niż 45% należnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę.

W terminie wejścia w życie układu zbiorowego pracy z dnia 18 maja 2015r. wszedł w życie w przedsiębiorstwie pozwanego nowy regulamin premiowania, utraciły zaś moc wszystkie dotychczasowe regulacje dotyczące premiowania (§ 14 ust. 1 i 2). Nowy regulamin przewidywał obliczanie wysokości premii na podstawie wzoru: premia = baza premiowa x mierniki, gdzie zmienna „mierniki” rozumiana jest jako iloczyn wartości realizacji mierników:

„stopień wykonania zadań” (§ 5 ust. 1), „wyniki jednostki” (§ 6 ust. 3), „absencji” (§ 7 ust. 2), „warunku uruchomienia premii” (§ 8 ust. 2). Zgodnie natomiast z treścią załącznika nr 3 do wskazanego regulaminu, służba ochrony objęta była wskaźnikiem nr II, z zastosowaniem do tej grupy okresu premiowego i okresu oceny kwartalnego oraz częstotliwości wypłaty premii co miesiąc. Wskaźniki premiowe uregulowane zostały natomiast w załączniku nr 2 do tego samego regulaminu.

W okresie objętym żądaniem pozwu wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło od września 2012r. do listopada 2012r. - 1.896 zł brutto, zaś w okresie od grudnia 2012r. - 1.967,30 zł. Oprócz tego powód otrzymywał premię regulaminową w wysokości 12% wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatek stażowy w wysokości 20 % tego wynagrodzenia. Powód otrzymał nadto premie roczne w wysokości wynagrodzenia zasadniczego płatne dnia 15 października każdego roku. W okresie od dnia 1 października 2013r. do dnia 30 czerwca 2014r. powód był oddelegowany do wykonywania innych zadań i z innym wynagrodzeniem i otrzymywane wówczas wynagrodzenie nie naruszało zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Powód otrzymał także nagrodę jubileuszową w wysokości 3.934,60 zł.

W spornym okresie zakres czynności powoda na zajmowanym stanowisku regulowały następujące po sobie akty, co do których powód składał oświadczenie o zapoznaniu się z nimi w dniach: 3 maja 2010r., 4 września 2013r., 27 października 2014r. i 6 maja 2015r.

Akty normujące zakres obowiązków pracowniczych P. M., S. J., Z. B. oraz R. B. na zajmowanych stanowiskach pracownika ochrony, następnie kwalifikowanego pracownika ochrony, a więc stanowiskach takich, jakie zajmował powód, były zredagowane w ten sam sposób; wskazywały tę samą listę obowiązków i czynności pracownika, co akty wymienione w akapicie poprzedzającym, które obejmowały powoda.

Wynagrodzenie P. M. kształtowało się następująco w ujęciu miesięcznym: od dnia 1 października 2014r. - 2.600 zł brutto, od dnia 1 marca 2016r. - 2.750 zł brutto, od dnia 1 lipca 2016r. - 2.850 zł, od dnia 1 czerwca 2017r. - 3.000 zł brutto, od dnia 1 października 2017r. - 3.120 zł brutto, od dnia 1 czerwca 2018r. - 3.292 zł brutto.

Wynagrodzenie S. J. wynosiło w ujęciu miesięcznym: od dnia 1 grudnia 2012r. - 2.884 zł brutto, od dnia 1 listopada 2014r. - 2.600 zł brutto, od dnia 1 marca 2016r. - 2.750 zł brutto, od dnia 1 lipca 2016r. - 2.850 zł brutto, od dnia 1 czerwca 2017r. - 3.000 zł brutto.

Wynagrodzenie Z. B. w ujęciu miesięcznym wynosiło: od dnia 1 grudnia 2012r. - 2.884 zł brutto i od dnia 1 sierpnia 2014r. - 2.600 zł brutto.

Wynagrodzenie R. B. stanowiły w ujęciu miesięcznym następujące kwoty: od dnia 1 grudnia 2012r. - 2.060 zł brutto, od dnia 1 września 2014r. - 2.600 zł brutto, od dnia 1 marca 2016r. - 2.750 zł brutto, od dnia 1 lipca 2016r. - 2.850 zł brutto, od dnia 1 czerwca 2017r. - 3.000 zł brutto, od dnia 1 października 2017r. - 3.120 zł brutto, od dnia 1 czerwca 2018r. - 3.292 zł brutto.

W sekcji ochrony każdy z pracowników ma przydzielone zadania do wykonania i obowiązki ich wypełniania. Dowódca zmiany ustala grafik i decyduje który pracownik wyjedzie w daną trasę i w jakim charakterze. Z praktyki stosowanej w (...) S.A. (...) wynika, iż trasy dzielą się na zewnętrzne - poza W., gdzie co do zasady jest mniej punktów do obsłużenia oraz wewnętrzne - na terenie W., gdzie należy dojechać do wielu punktów. Nie ma tras, gdzie występują tylko i wyłącznie punkty poza W. i odwrotnie. Trasy są mieszane, a różnią się liczbą punktów. Kierownik zmiany ustala grafik. Pracownik, przychodząc do pracy, dowiaduje się, jaką rolę będzie pełnił w konwoju. Zazwyczaj konwój składa się z kierowcy, inkasenta - osoby przenoszącej towar oraz dowódcy. Pracownik ochrony nie ma stałego przydziału w konwoju, raz może występować jako dowódca, innym razem jako inkasent. Nieliczni pracownicy ochrony pozwanej mają stały przydział. Niektórzy na stałe pracują jako pracownicy ochrony stacjonarnej, gdzie pilnują przedmiotów wartościowych, bramy wjazdowej oraz są odpowiedzialni za wpuszczanie osób i pojazdów na teren placówki. W ramach pracy w konwoju kierowca musi sprawdzić samochód pod względem technicznym, a następnie wyjeżdża w trasę, obsługując punkty w kolejności uzgodnionej z inkasentem. Inkasent zajmuje się przyjmowaniem

pakietów, sprawdzaniem czy są nienaruszone i odpowiada za nie, a po powrocie się z nich rozlicza. Dowódca zaś jest odpowiedzialny za ochronę inkasenta. Kierowca zgodnie z instrukcją powinien być ciągle w samochodzie, który ma stale uruchomiony silnik, aby w razie potrzeby można było w każdej chwili odjechać.

Powód jeździł głównie w trzyosobowym konwoju jako inkasent, a z mniejszą częstotliwością jako kierowca, zaś najrzadziej jako dowódca. Wykonywanie poszczególnych funkcji nie miało wpływu na wysokość wynagrodzenia. Od 1 lutego 2016r. pracownik ochrony otrzymywał oddzielny dodatek inkasencki oraz konwojencki. W okresie od 2012r. do 2015r. 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 kształtowały się w zależności od momentu, w którym rozpoczęli pracę u pozwanej i czy okres ich zatrudnienia pokrywał się ze zmianami organizacyjnymi w spółce. Pracownicy, którzy przeszli do szczebla ochrony z zespołu administracyjnego, otrzymywali wyższe wynagrodzenia, a wynikało to z konieczności dostosowania ich wynagrodzeń do poziomu, jaki mieli na poprzednio zajmowanym stanowisku. Zakres czynności pracowników ochrony pozwanego był tożsamy. Powód w zależności od zapotrzebowania pracował jako konwojent, osoba transportująca i jako kierowca. Gdy nie było kierowcy, to wykonywał jego zadania. Role w konwoju nie były stałe. Nie można zakwalifikować tras jako łatwiejszych i trudniejszych. Zatrudniony u pozwanego M. C. nie kierował się tym kryterium przy wyznaczaniu pracowników do pracy na poszczególnych trasach, a poza tym nie wiedział kto ile zarabia, planując te trasy.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych i aktach osobowych powoda oraz na podstawie zeznań świadków. Autentyczność i treść dokumentów, stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, dlatego Sąd Rejonowy ocenił dokumenty jako pełnowartościowy materiał dowodowy. Jeśli chodzi zaś o zeznania świadków, to Sąd Rejonowy dał im wiarę, gdyż są logiczne, spójne i korespondowały ze sobą nawzajem. Wyjątkiem była sprzeczność między zeznaniami świadków K. U. oraz M. C.. Pierwszy z nich wskazywał, że posiadał informację, iż na trasy uznawane za trudniejsze byli kierowani pracownicy zarabiający więcej. Zeznania te nie zostały ocenione jako wiarygodne, skoro odpowiadający za planowanie tras świadek M. C. zeznał, iż nie kierował się tym kryterium przy wyznaczaniu pracowników na poszczególne trasy, nie wiedział kto ile zarabia, a nadto podał, że nie można powiedzieć, że trasy są łatwiejsze i trudniejsze.

Zeznania powoda, na których Sąd Rejonowy, również oparł poczynione ustalenia faktyczne, zostały ocenione jako wiarygodne w zakresie, w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Dokonując rozważań prawnych, Sąd Rejonowy wskazał, że powód, po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, wniósł o odszkodowanie, którego podstaw prawnych należy upatrywać w art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p., bowiem powód wywodził swoje roszczenie odszkodowawcze z faktu naruszenia zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, wyrażonej w art. 11² k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. W judykaturze Sądu Najwyższego odróżnia się naruszenie tej zasady od naruszenia zasady niedyskryminacji, wskazując, że w tym wypadku nierówność nie jest podyktowana kryteriami dyskryminacyjnymi określonymi w art. 11³ k.p. (uzasadnienie wyroków SN z dnia 22 marca 2016r., II PK 29/15 oraz z dnia 18 sierpnia 2009r., I PK 28/09). Może więc tu wchodzić w grę rozbieżność płacowa, która nie jest podyktowana okolicznościami natury obiektywnej, co w rozpatrywanej sprawie wywodziła strona powodowa. Zgodnie z art. 18 § 3 k.p. postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Stosownie do art. 471 k.c., który do stosunków pracy ma zastosowanie z mocy art. 300 k.p., dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Przechodząc do rozkładu ciężaru dowodu w sprawie o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (równych praw), Sąd Rejonowy, powołując się na rozważania Sądu Najwyższego w tej sprawie, wskazał że: „zarzut nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia sprawia, że ważne stają się co najmniej cztery kwestie. Po pierwsze, należy określić aspekt podmiotowy. Sprowadza się on do wskazania względem jakich pracowników (grup pracowniczych) zatrudniony jest nierówno traktowany. Po drugie, ważne jest, czy podnoszący zarzut wykonywał te same czynności co wskazani pracownicy. Po trzecie, trzeba zweryfikować, czy faktycznie doszło do rozbieżności w sferze płacowej. Po czwarte, chodzi o ustalenie, czy istniały okoliczności uzasadniające zróżnicowanie.”. Przy czym pracownika obciąża obowiązek wykazania dwóch pierwszych przesłanek. Pozostałe dwie dotyczą powinności pracodawcy. Staje się to oczywiste, jeśli weźmie się pod uwagę, że to pracodawca dokumentuje wynagrodzenie pracownika. W rezultacie, w razie zarzutu zobowiązany jest wykazać, że wskazani zatrudnieni otrzymywali identyczne wynagrodzenie albo, że odmienne wynagrodzenie było usprawiedliwione.

Uwzględniając powyższe, Sąd Rejonowy, po dokonaniu ustaleń faktycznych, doszedł do przekonania o zasadności powództwa w zakresie roszczenia głównego tak co do zasady, jak i co do wysokości. Postępowanie dowodowe wykazało iż doszło do naruszenia wyrażonej w art. 11² k.p zasady równego traktowania (równych praw) pracowników poprzez przyznanie poszczególnym pracownikom pozwanego (zajmującym tożsame stanowisko) wynagrodzenia w różnej wysokości, przy czym występujące w tym względzie różnice były znaczące, zaś pracodawca nie przedstawił żadnych obiektywnych kryteriów, na podstawie których takie zróżnicowanie stosował. Odnosząc się do pierwszej ze wskazanych kwestii, Sąd I instancji wskazał, że na mocy porozumień stron z dnia 1 grudnia 2012r. wynagrodzenie powoda strony ustaliły na kwotę 1.967,30 zł brutto, zaś S. J. i Z. B. - na 2.884 zł brutto. Z kolei począwszy w 2014r. ustalono wynagrodzenie P. M., R. B., S. J. i Z. B. na 2.600 zł. Również w dalszych okresach wynagrodzenie wskazanych pracowników pozwanego kształtowało się znacząco korzystniej niż wynagrodzenia powoda. Zdaniem Sądu Rejonowego nie można było przy tym przyjmować, że wynagrodzenia pracowników ochrony mieściły się w „widełkach”. Wynagrodzenie wskazanych pracowników w sposób rażący przewyższało kwotę wynagrodzenia zasadniczego powoda, choćby w przypadku S. J. i Z. B. było ono wyższe od wynagrodzenia powoda o ponad 46%, zaś od 2014r. o ponad 32%. Powyższe wynika z dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda i pracowników i samo w sobie nie było przedmiotem sporu.

O zasadności powództwa co do zasady decydowało, czy nie istniały okoliczności uzasadniające zróżnicowanie wynagrodzenia między powodem a wskazanymi pracownikami pozwanego. Bezsparnie oni wszyscy zajmowali to samo stanowisko - najpierw pracownika ochrony, następnie kwalifikowanego pracownika ochrony. Analiza dowodów z dokumentów wykazała, że przez cały sporny okres mieli taki sam zakres obowiązków. Redakcja dokumentów jest w tym zakresie wręcz identyczna. Już to tylko mogło więc rodzić domniemanie, że porównywani z powodem pracownicy i powód wykonywali te same obowiązki (czynności) (art. 231 k.p.c.). Dowody z zeznań świadków oraz przesłuchania stron, zarówno przy uprzednim rozpoznaniu sprawy, jak i przy ponownym rozpoznaniu sprawy, korespondowały z dowodami z dokumentów dając jednoznaczny obraz sytuacji i potwierdzając, że nie tylko w teorii, ale też w praktyce zakres obowiązków i wykonywanych czynności przez powoda i przez wskazywanych przez niego pracowników był ten sam. Postępowanie dowodowe nie wykazało również żadnych innych okoliczności uzasadniających obiektywnie takie zróżnicowanie. Wszyscy porównywani pracownicy posiadali takie same kwalifikacje i uprawnienia. Nic nie wskazywało, by również doświadczenie zawodowe było okolicznością przesądzającą.

Podsumowując tę część rozważań, Sąd I instancji podkreślił, że przy wykonywaniu jednakowej pracy i przy tych samych atrybutach, powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze znacząco niższe niż wskazywani przez niego pracownicy zajmujący to samo stanowisko. Powód sprostą ciężarowi dowodu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) w zakresie, w którym spoczywał on na nim – wskazał do kogo się porównywał oraz, że wykonywał te same czynności co te osoby. Pozwany zaś nie sprostą ciężarowi dowodu w zakresie, w którym obciążał on jego, a więc co do okoliczności, czy faktycznie doszło do rozbieżności w sferze płacowej oraz w zakresie ustalenia, czy istniały okoliczności uzasadniające zróżnicowanie.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo było usprawiedliwione również co do wysokości. Powód wyliczył kwotę odszkodowania jako różnicę pomiędzy wynagrodzeniem mu należnym a tym, jakie otrzymywałby, gdyby nie doszło do naruszenia zasady wrazonej w art. 11² k.p., przy czym ujął tu wszelkie należne mu składniki wynagrodzenia oraz premie i nagrodę jubileuszową. Podnieść w tym miejscu należy, że strona pozwana nie kwestionowała, iż powód otrzymywał wszystkie wymienione przez niego świadczenia w wysokości przez niego wskazywanej oraz zależności między wynagrodzeniem zasadniczym a wysokością otrzymywanych przez powoda dodatków, premii i nagrody jubileuszowej. Skoro więc postępowanie dowodowe wykazało, że wynagrodzenie powoda powinno być odpowiednio wyższe, to kwota odszkodowania winna odpowiadać różnicy między wysokością wynagrodzenia, które nie narusza zasady z art. 11² k.p. i wszystkich dodatków, premii oraz nagrody jubileuszowej liczonych od takiego wynagrodzenia, a wynagrodzeniem faktycznie otrzymanym od pracodawcy i analogicznie - ustaloną na podstawie wysokości tego wynagrodzenia wysokością dodatków, premii oraz nagrody jubileuszowej. Wyliczenia powoda nie budziły zastrzeżeń pod względem rachunkowym. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że powództwo było usprawiedliwione także co do wysokości.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. Wskazał, że wymagalność dochodzonego odszkodowania nie jest oznaczona, powinna być więc określana stosownie do treści art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Najwcześniej o żądaniu odsetkowym można orzekać od wezwania dłużnika do zapłaty skonkretyzowanego pieniężnie żądania. Żądanie takie zostało przedstawione stronie pozwanej w pozwie, obejmującym początkowo kwotę 31.910 zł. Opóźnienie co do zapłaty tej kwoty istniało więc od daty doręczenia odpisu pozwu pozwanej, czyli od dnia 2 lutego 2016r. Kolejne roszczenie zgłoszone w toku postępowania obejmowało kwotę 12.591,24 zł. W tym wypadku okres pozostawiania w opóźnieniu przypadła od daty 6 czerwca 2019r., a więc daty doręczenia stronie pozwanej pisma powoda z rozszerzeniem powództwa. Z tych powodów Sąd zasądził odsetki od powyższych kwot od wskazanych wyżej dat, stosując art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz oddalając powództwo w pozostałym zakresie na podstawie tych samych przepisów a contrario.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 zd. 2 k.p.c. Na zasądzoną na rzecz powoda kwotę 5.460 zł złożyły się poniesione przez niego koszty wynagrodzenia reprezentującego go pełnomocnika - radcy prawnego (5.400 zł) oraz uiszczono opłaty od apelacji (30 zł) i od skargi kasacyjnej (30 zł). Kwota wynagrodzenia pełnomocnika została ustalona:

- w postępowaniu przed Sądem Rejonowym (2.700 zł) na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn. Dz. U. 2018r., poz. 265);
- w postępowaniu przed Sądem Okręgowym (1.350 zł) na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia;
- w postępowaniu przed Sądem Najwyższym (1.350 zł) na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z § 10 ust. 4 pkt 2 ww. rozporządzenia.

Kwoty opłat ustalone zostały na podstawie art. 14 ust. 1 w zw. z art. 14 ust. 3 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. 2020r., poz. 755). W punkcie 4 wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 2 ww. ustawy, zaś w punkcie 5 wyroku na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ z dnia 9 marca 2020r. wraz z uzasadnieniem, k. 409-410 i 446-454).

Pozwana (...) S.A. złożyła apelację od wyroku Sądu Rejonowego, zaskarżając wyrok w punktach 1, 3, 4 i 5 i zarzucając naruszenie:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób dowolny i sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania, polegający na uznaniu, iż nie istniały obiektywne przesłanki uzasadniające różnicowanie wynagrodzeń powoda i pracowników z grupy referencyjnej;

- art. 11² k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pozwana nie miała obiektywnych podstaw do różnicowania wynagrodzeń powoda i pracowników z grupy referencyjnej, podczas gdy pozwana wykazała, iż takie obiektywne podstawy istniały w postaci: stażu pracy, podziału tras na trudniejsze i łatwiejsze, mieszczona się wynagrodzenia powoda w widełkach płacowych oraz sytuacji ekonomicznej pozwanej.

Wskazując na powołane zarzuty, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana wskazała, że nie zgadza się z oceną Sądu I instancji, iż nie zostały wykazane przyczyny uzasadniające istnienie rozbieżności płacowych pomiędzy powodem a pracownikami z grupy referencyjnej. Takie przyczyny istniały i istnieją. Mają one charakter obiektywny. Jest to przede wszystkim różnica w długości stażu pracy pomiędzy powodem a pracownikami z grupy referencyjnej. Staż pracy powoda na zajmowanym stanowisku pracy, a wcześniej na stanowisku wartownika konwojenta, jest krótszy niż staż pracy pracowników z grupy referencyjnej. W tym kontekście strona pozwana podkreśliła, że pracownik, który pracuje dłużej nabiera większego doświadczenia. Zna specyfikę i wymagania danego klienta. Dzięki temu może obsłużyć go sprawniej i lepiej. Można mu przydzielić trudniejsze zadania. To pracodawca ocenia, który z pracowników lepiej wykonuje swoją pracę. Pracownicy mogą pozostawać w przekonaniu, że wykonują tę samą pracę i do tego w jednakowy sposób, ale to pracodawca wie, którzy pracownicy wykonują pracę lepszej jakości i na czym polega różnica w wykonywaniu pracy przez poszczególnych pracowników. W związku z powyższym strona pozwana miała prawo różnicować wynagrodzenia pracowników w oparciu o doświadczenie zawodowe, które wiązało się z długością zatrudnienia. Powód, który miał krótsze doświadczenie zawodowe, otrzymywał zatem niższe wynagrodzenie. Poza tym z zeznań świadka K. U. wynika, że wysokość wynagrodzenia pracowników ochrony, w tym powoda, była uzależniona od rodzaju tras, do których byli oni przydzieleni. Trasy były podzielone na łatwiejsze i trudniejsze. Zależało to od liczby punktów na trasie i umiejscowienia na tych trasach galerii handlowych. Jeśli chodzi o P. M. i R. B., to oni jeździli na trudniejszych trasach, zatem pomimo formalnie takich samych zakresów czynności sprecyzowanych pisemnie, wykonywali różną pracę. Istniały więc obiektywne różnice w rodzaju wykonywanej pracy przez powoda i pracowników z grupy referencyjnej, które uprawniały pracodawcę do różnicowania wynagrodzeń pracowników ochrony. Sąd I instancji, nie uznając zeznań świadka K. U. za wiarygodne, dokonał dowolnej oceny materiału dowodowego i naruszył art. 233 k.p.c. Strona skarżąca podniosła, że K. U. zatrudniony w charakterze dowódcy ochrony, a zatem osoby na kierowniczym stanowisku, miał wiedzę na temat rodzaju wykonywanej pracy przez powoda i pracowników z grupy referencyjnej.

Dodatkowo, zdaniem strony skarżącej, znaczenie ma okoliczność, że wynagrodzenie zasadnicze powoda mieściło się i mieści się do chwili obecnej w ustalonym przedziale wynagrodzeń zasadniczych pracowników pozwanej, w tym kwalifikowanych pracowników ochrony. Tzw. widełki płacowe zostały uzgodnione w Zakładowych Układach Zbiorowych Pracy. Oznacza to, że przy ich ustalaniu brała udział strona społeczna, stojąca na straży praw pracowniczych. Związki zawodowe i Państwowa Inspekcja Pracy poprzez rejestrację Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy uznały tym samym, że społecznie usprawiedliwione jest kształtowanie wynagrodzeń pracowników ochrony w określonym przedziale. Wobec powyższego strona skarżąca wskazała na brak jakichkolwiek podstaw do wyrównania wynagrodzenia zasadniczego powoda do poziomu najwyższych wynagrodzeń w tej grupie zawodowej. Wynagrodzenie większości pracowników ochrony (w tym powoda), wykonujących taką samą pracę jak powód, oscyluje wokół kwoty średniej, tj. 2.087,04 zł. Znaczenie ma także fakt, że sytuacja ekonomiczna pozwanej nie pozwalała i nie pozwala do chwili obecnej na podwyższenie wynagrodzeń wszystkich pracowników ochrony do wysokości wynagrodzeń pracowników najwyżej wynagradzanych (otrzymujących najwyższe wynagrodzenie zasadnicze) w tej grupie zawodowej.

Sąd I instancji, zasądając odszkodowanie na rzecz powoda, naruszył art. 11⁽²⁾ k.p. Istniały obiektywne przesłanki, które uprawniały pracodawcę do różnicowania wynagrodzeń pracowników ochrony. Odnośnie zaś wyliczenia wysokości składników dodatkowych wynagrodzenia zasadniczego, strona pozwana zakwestionowała prawidłowość zasądzenia przez Sąd Rejonowy kwoty głównej, a zatem i składników dodatkowych, których podstawą do wyliczenia jest wynagrodzenie zasadnicze. Według strony pozwanej brak było podstaw do zasądzenia przez Sąd I instancji premii w wysokości żądanej przez powoda. Pozwana od początku kwestionowała sposób wyliczenia tego składnika przez powoda, gdyż premia regulaminowa nie była wypłacana w stałej, łącznej wysokości 12% wynagrodzenia zasadniczego. Na wysokość tej premii wpływa szereg okoliczności. Zgodnie z § 12 Regulaminu premiowania, stanowiącego Załącznik do Zarządzenia nr (...) Dyrektora Generalnego (...) z dnia 24 listopada 2008r., premia zadaniowa m.in. dla pracowników ochrony, jest przyznawana na podstawie oceny jakości wykonania zadań wynikających z zakresu obowiązków pracownika. Bezpośredni przełożony dokonuje oceny realizacji indywidualnych zadań premiowych, biorąc pod uwagę co najmniej jedno ze wskazanych kryteriów: stopień, jakość wykonania zadań, ilość wykonywanych zadań, terminowość wykonanych zadań, wykonanie dodatkowych zadań w miesiącu, stopień zaangażowania w pracę. Zgodnie z Regulaminem Premiowania wprowadzonym na podstawie Uchwały Nr 124/2015 Zarządu (...) S.A. z dnia 7 lipca 2015r., premia dla pracownika wynika ze stopnia wykonania zadań premiowych w danym okresie, pod warunkiem osiągnięcia przez jednostkę organizacyjną i spółkę odpowiedniego wyniku oraz nieprzekroczenia określonej liczby dni absencji. W tym kontekście roszczenie powoda o wyrównanie wynagrodzenia w zakresie wypłaconej premii naliczonej od kwoty 2.900 zł, a następnie 2.600 zł, nie znajduje żadnego uzasadnienia w okolicznościach przedmiotowej sprawy (apelacja z dnia 20 maja 2020r., k. 457-458).

Powód wniósł o oddalenie apelacji strony pozwanej oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Reprezentujący powoda pełnomocnika podkreślił, że postępowanie dowodowe wykazało, że czynności wykonywane przez powoda były tożsame z czynnościami wykonywanymi przez pracowników referencyjnych - tożsamość ta wynika już chociażby z faktycznie funkcjonującego systemu organizacji pracy pracowników ochrony, polegającego na tym, że zarówno skład załóg konwojowych, jak i przydział poszczególnych ról w załodze (kierowca, dowódca, inkasent) był ustalany w trybie roboczym przez bezpośredniego przełożonego organizującego pracę, na każdy dzień roboczy. Powód nie tylko pracował na stanowisku identycznym, jak wskazani pracownicy referencyjni, ale także pracował z nimi w jednej załodze, co jest jednoznacznym dowodem na tożsamość pracy i brak podstaw do różnicowania wynagrodzenia. Przy tym treść umów o pracę i zakresów obowiązków powoda i pracowników referencyjnych była identyczna, co już stwarzało domniemanie tożsamości pracy, a strona pozwana nie obaliła tego domniemania. Natomiast podnoszona w apelacji kwestia stażu pracy jako kryterium różnicującego nie znajduje oparcia w materiale dowodowym, gdyż analiza wysokości poszczególnych składników wynagrodzeń nie pozwala na wyprowadzenie z nich reguły postulowanej przez stronę pozwaną, jakoby staż pracy różnicował wynagrodzenia. Staż pracy był odrębnie „wyceniany” w wynagrodzeniach za pomocą dodatku stażowego, którego wysokość (do 20% wynagrodzenia zasadniczego) dobitnie pokazuje wagę, jaką pozwana przykłada do stażu pracy w kontekście „wyceny” wartości pracy. Wobec tego twierdzenia pozwanej o nabywaniu doświadczenia i powierzaniu pracownikom bardziej doświadczonym trudniejszych tras są gołosłowne i oparte na fałszywej tezie, jakoby istniały trasy „łatwiejsze” i „trudniejsze”. Ponadto podział tras na „łatwiejsze” i „trudniejsze” nie zmieniał charakteru pracy, nadal to były te same czynności załóg konwojów, a trasy mogły się różnić np. ilością punktów odbioru gotówki czy długością przejechanej w trakcie zmiany trasy, ale nie wpływało to na czas pracy i na rodzaj obowiązków. W ocenie strony powodowej niezrozumiałe jest również powoływanie się na zasady kształtowania wynagrodzeń u pozwanej, jako na kryterium różnicujące wysokość wynagrodzeń. Widełki ustalone w (...) nie mogą usprawiedliwiać rozpiętości wynagrodzeń zasadniczych, sięgających ponad 30% dla pracowników wykonujących tę samą pracę. Z kolei trudna sytuacja ekonomiczna pozwanej w kontekście różnicowania wysokości wynagrodzeń pracowników jest okolicznością kompletnie nieistotną z punktu widzenia wydanego rozstrzygnięcia.

W dalszej części pełnomocnika powoda argumentował, że jeżeli chodzi o kwestię zarzutu w odniesieniu do premii wynoszącej 12%, jako składnika wynagrodzenia powoda, to okoliczność ta w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku

została przez Sąd I instancji uznana za bezsporną. Zarzut w tym zakresie, podniesiony w apelacji, jest oparty na twierdzeniu, że premia ta nie jest automatycznie i każdorazowo przyznawana w pełnej wysokości 12%, tylko zależy od decyzji bezpośredniego przełożonego. Zarzut ten, na tym etapie postępowania, w ocenie powoda, jest spóźniony, a poza tym nie zostało wykazane, że premia była wypłacana zgodnie z twierdzeniami strony pozwanej oraz że Sąd Rejonowy bezpodstawnie przyjął tę okoliczność za bezsporną (odpowiedź na apelację z dnia 21 sierpnia 2020r., k. 468-470 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej skutkowałą w części zmianą zaskarżonego rozstrzygnięcia, zaś w pozostałym zakresie podlegała oddaleniu.

Oceniając sformułowany przez stronę pozwaną zarzut, wyrażający zastrzeżenia wobec poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych, Sąd Okręgowy w przeważającej części nie podzielił go. Pełnomocnik strony pozwanej zarzucił Sądowi I instancji dokonanie oceny dowodów w sposób dowolny i sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania, polegające na uznaniu, że istniały obiektywne przesłanki uzasadniające różnicowanie wynagrodzeń powoda i pracowników z grupy referencyjnej, co miało wpływ na treść wyroku. Analizując ustalenia poczynione przez Sąd I instancji, Sąd Okręgowy ocenił, że zostały one dokonane zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w art. 233 § 1 k.p.c. Wymieniony przepis wskazuje, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 10 stycznia 2019r., I ACa 563/18). Granice swobody sędziego przy ocenie materiału dowodowego wyznaczają trzy czynniki: logiczny (obowiązek wyciągnięcia z materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych), ustawowy (powinność rozważenia całego materiału dowodowego) oraz ideologiczny (psychologiczny), przez który rozumie się świadomość prawną sędziego, kulturę prawną oraz system reguł pozaprawnych i ocen społecznych, do których odsyłają normy prawne. Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi, może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie któregoś z powyżej wymienionych kryteriów. Natomiast samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków niż wynikają z oceny dokonanej przez Sąd, nie świadczy jeszcze o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 30 maja 2019r., I ACa 35/19). Zarzut obrazy ww. przepisu wymaga zatem wykazania, na czym polegały błędy w ocenie konkretnych dowodów, a także z czego miałyby wynikać, że dokonana przez sąd ocena przekracza granice swobodnej oceny i jest oceną dowolną, niezajdującą oparcia w zasadach prawidłowego rozumowania, wskazaniach wiedzy lub doświadczenia życiowego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 14 grudnia 2016r., I ACa 711/16).

Kierując się powyższym podczas analizy zarzutów strony pozwanej, dotyczących ustaleń stanu faktycznego, Sąd Okręgowy stwierdził, że apelacja nie zawiera argumentów mogących skutecznie zakwestionować przeprowadzone przez Sąd Rejonowy postępowanie dowodowe, ocenę poszczególnych dowodów i okoliczności z nich wynikające. W apelacji nie wykazano błędów logicznych, sprzeczności ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji z dowodami, czy też niezasadnego pominięcia dowodów. Całokształt zarzutów strony pozwanej w tym zakresie sprowadzał się w istocie do prezentacji własnego obrazu okoliczności faktycznych sprawy, w tym do nadania prymatu dowodom potwierdzającym jej stanowisko procesowe, bez głębszej analizy tego materiału dowodowego, z którego Sąd Rejonowy wyprowadził wnioski odmienne. Strona pozwana skoncentrowała się na tym tylko, że Sąd Rejonowy nie uwzględnił zeznań świadka K. U., oceniając je jako niewiarygodne. Zdaniem strony skarżącej, zeznania które ten świadek złożył, powinny stanowić podstawę ustaleń faktycznych, ponieważ K. U. jest zatrudniony jako dowódca ochrony i ma wiedzę na temat rodzaju pracy wykonywanej przez powoda i pozostałych pracowników z grupy referencyjnej. Strona skarżąca pominięła natomiast fakt, że Sąd Rejonowy podał przyczynę, z powodu której ocenił zeznania wymienionego świadka jako niewiarygodne. Wskazał na sprzeczność z zeznaniami innego ze świadków M. C.. Nie uszło uwadze Sądu Rejonowego, że K. U. zeznał, iż na trasy uznawane za trudniejsze byli kierowani pracownicy zarabiający więcej, jednak M. C., bezpośrednio odpowiedzialny za planowanie tras, wskazał że tak nie było. Wyjaśnił, że ww. kryterium

nie kierował się przy wyznaczaniu pracowników do poszczególnych tras, jak również nie wiedział kto ile zarabia. Poza tym M. C. zaprzeczył, by można podzielić trasy na łatwiejsze i trudniejsze.

Sąd Okręgowy przyjął, że ocena Sądu Rejonowego odnośnie dowodu z zeznań wymienionych świadków nie stanowi oceny dowolnej, a wręcz przeciwnie, jest to ocena wszechstronna. Została poprzedzona zestawieniem zeznań ww. świadków z innymi dowodami i potwierdza, że Sąd Rejonowy prawidłowo wyprowadził wniosek, że zeznaniom świadka K. U. nie można dać wiary. Jego twierdzenie, że istniał podział na trasy trudniejsze i łatwiejsze, nie znalazło potwierdzenia w zeznaniach innych świadków, a ponadto świadek M. C. zaprzeczył, aby taki podział istniał. Strona skarżąca, formułując w tym zakresie zarzuty apelacji, również nie powołała się na żadne dowody, poza zeznaniami K. U., z których wynikałoby, że zeznaniom wymienionego świadka należało dać wiarę. Sąd Rejonowy zatem prawidłowo dokonał ustaleń. Były one skutkiem właściwie przeprowadzonej oceny zebranych w sprawie dowodów. Z tego względu Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjął je za własne, dokonując ich uzupełnienia jedynie w odniesieniu do okoliczności związanych z wysokością różnicy pomiędzy wynagrodzeniem należnym powodowi, a tym jakie otrzymywałby, gdyby nie doszło do naruszenia art. 11² k.p., o czym jednak będzie mowa dalej. Jeśli chodzi zaś o art. 11² k.p., którego naruszenie strona pozwana również zarzuciła, to należy podkreślić, iż co do zasady roszczenie powoda było usprawiedliwione, na co poniekąd wskazał już Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 23 sierpnia 2018r. (II PK 126/17). Podkreślił, że skoro z zeznań świadków wynika, że wszyscy pracownicy mieli taki sam zakres czynności, to można domniemywać, iż wykonywali te same czynności. Sąd Rejonowy, powołując się na rozważania Sądu Najwyższego w tej sprawie, wskazał że powód wymienił pracowników S. J., Z. B., P. M. i R. B. jako tych, względem których jest nierówno traktowany. Poza tym poprzez zeznania świadków m.in. M. C., D. B., C. T., czy P. S. wykazał, że wykonywał te same czynności co wymienieni pracownicy. Z kolei z dowodów z akt osobowych obejmujących umowy o pracę, porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę oraz aneksy do umów o pracę porównywanych pracowników, czyli S. J., Z. B., P. M. i R. B., wynika że ich wynagrodzenia różniły się od wynagrodzeń otrzymywanych przez powoda, a zatem zostało wykazane, że doszło do rozbieżności w sferze płacowej. W odniesieniu do kwestii istnienia obiektywnych podstaw do różnicowania wysokości wynagrodzeń powoda i innych pracowników z grupy referencyjnej, Sąd Rejonowy również słusznie wskazał, że pozwany nie udowodnił, aby niższe wynagrodzenie powoda było usprawiedliwione. Z materiału dowodowego wynika, że każdy z ww. pracowników wykonywał takie same obowiązki, co zresztą potwierdzili świadkowie, których zeznania były zbieżne z tym, na co wskazują dokumenty. Każdy z ww. pracowników posiadał takie same kwalifikacje i uprawnienia. Natomiast podnoszona przez stronę pozwaną okoliczność, że na wysokość wynagrodzenia wpływał staż pracy, nie znalazła oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym. W tym kontekście wypada zaznaczyć, że owszem staż pracy miał znaczenie, ale jedynie w odniesieniu do wysokości otrzymywanego przez pracownika dodatku stażowego. Brak jest natomiast przełożenia stażu pracy na wysokość wynagrodzenia zasadniczego. Argumentacja strony skarżącej wskazująca, że wynagrodzenie zasadnicze powoda mieściło się w ustalonym przedziale wynagrodzeń zasadniczych pracowników pozwanej, w tym pracowników ochrony, również jest nietrafiona i została powołana wyłącznie na użytek przedmiotowego postępowania, celem uzasadnienia występujących różnic w wynagrodzeniu. Zwrócił na to uwagę już Sąd Rejonowy, który wskazał na istniejące dysproporcje w wynagrodzeniu powoda i innych pracowników. Wynagrodzenie S. J. i Z. B. w sposób rażąco przewyższało kwotę wynagrodzenia zasadniczego powoda, gdyż było wyższe od wynagrodzenia powoda o ponad 46%, zaś od 2014r. o ponad 32%. Sąd Okręgowy miał na uwadze, że wprawdzie wynagrodzenie powoda mieściło się w określonym regulaminem wynagradzania przedziale wynagrodzeń zasadniczych, tzw. „widelkach”, jednak praktyczne różnicowanie wynagrodzeń w ramach określonych regulaminem nie może być dowolne, jako że jest ograniczone m.in. przepisem art. 11² k.p., mającym charakter nadrzędny wobec norm zakładowych.

Reasumując, pozwany zatrudniając powoda miał obowiązek ukształtować wysokość jego wynagrodzenia z poszanowaniem zasad wynikających z Kodeksu pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, czyli przyznać mu jednakowe wynagrodzenie z wynagrodzeniem pracowników wykonujących jednakową pracę, nie posiadających przy tym cech istotnych z punktu widzenia wykonywanych obowiązków, uzasadniających zróżnicowanie wynagrodzeń. Takie zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia w przypadku powoda wykonującego taką samą pracę jak inni pracownicy - S. J., Z. B., P. M. czy R. B., należy ocenić więc jako bezprawne i zawinione działanie

pracodawcy, które skutkowało powstaniem po stronie powoda szkody w wysokości odpowiadającej różnicy o jaką jego wynagrodzenie było niższe od wynagrodzeń pozostałych pracowników wykonujących jednakową pracę.

Nie godząc się z zarzutami strony pozwanej, dotyczącymi naruszenia przepisów wskazanych w apelacji i uwzględnienia powództwa co do zasady, Sąd II instancji zgodził się ze stanowiskiem, że Sąd Rejonowy niesłusznie uznał, iż wyliczenia powoda nie budziły zastrzeżeń pod względem rachunkowym, że są bezsporne i że należało w związku z tym uznać powództwo za usprawiedliwione co do wysokości. Podstawą takiego stwierdzenia Sądu I instancji było to, że strona pozwana nie kwestionowała, iż powód otrzymywał wszystkie wymienione przez niego świadczenia w wysokości, jaką podał. Faktycznie było jednak inaczej. Po pierwsze, już w odpowiedzi na pozew strona pozwana zakwestionowała twierdzenie powoda, by premia regulaminowa była wypłacana w stałej, łącznej wysokości 12% wynagrodzenia zasadniczego (k. 29 verte – 30), co jednak nie stało się argumentem przemawiającym za koniecznością przeprowadzenia w tym zakresie szczegółowych ustaleń. Sąd Rejonowy, nie dokonując ich, oparł się wyłącznie na zeznaniach świadków oraz dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych powoda, zapominając o konieczności zweryfikowania, jakie kwoty z tytułu wynagrodzenia za poszczególne miesiące, w tym z tytułu premii, faktycznie otrzymał powód. Dowodem służącym tego rodzaju ustaleniom mogły i powinny być listy płac, o których złożenie przez stronę pozwaną zawnioskował pełnomocnik powoda w punkcie 3 pozwu (k. 3). Sąd I instancji wniosku tego w ogóle nie rozpoznał, a był on istotny z punktu widzenia ustaleń koniecznych dla wyliczenia prawidłowej kwoty należnego powodowi odszkodowania. Brak uzupełnił więc Sąd II instancji. Po drugie, w piśmie procesowym z dnia 11 kwietnia 2019r. (k. 326-327) powód sprecyzował i rozszerzył powództwo, domagając się zasądzenia w miejsce wynagrodzenia odszkodowania w kwocie 44.501,24 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Podał, że na wymienioną kwotę składa się 31.910 zł, a więc kwota pierwotnie dochodzona oraz 12.591,24 zł, tj. równowartość utraconego wynagrodzenia za okres od października 2015r. do maja 2017r. W odpowiedzi na powyższe strona pozwana w piśmie procesowym z dnia 12 czerwca 2019r. (k. 330) wniosła o zobowiązanie powoda do dokładnego wskazania sposobu wyliczenia kwoty 12.591,24 zł stanowiącej równowartość utraconego wynagrodzenia za okres od października 2015r. do maja 2017r. Sąd Rejonowy tego jednak nie uczynił, a poza tym samodzielnie nie dokonał ustaleń dotyczących wysokości otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia wraz dodatkowymi składnikami, ograniczając się jedynie do ustalenia, że wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło od września 2012 roku do listopada 2012 roku – 1.896 zł brutto, zaś w okresie od grudnia 2012 roku – 1.967,30 zł, co jest ustaleniem niepełnym i nieprecyzyjnym. Ponadto Sąd I instancji przyjął, że powód otrzymywał premię regulaminową w wysokości 12% wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatek stażowy w wysokości 20% tego wynagrodzenia, nie dokonując w tym zakresie szczegółowych ustaleń. Oprócz tego zabrakło wyliczeń żądanej przez powoda i zasądzonej kwoty 44.501,24 zł, co wynikało z błędnego stanowiska, że strona pozwana nie kwestionowała sposobu wyliczenia wysokości premii, podczas gdy faktycznie było inaczej.

W powyższym zakresie Sąd II instancji dokonał uzupełnienia ustaleń faktycznych o następujące okoliczności:

P. W. był uprawniony do 20% dodatku stażowego począwszy od 11 czerwca 2010r. w związku z osiągnięciem stażu pracy wynoszącego 20 lat oraz do premii regulaminowej w wysokości 12% wynagrodzenia zasadniczego. Wysokość premii nie zawsze faktycznie wynosiła 12% i kształtowała się na różnym poziomie (karty wynagrodzeń za okres od września 2012r. do maja 2017r., k. 485-488).

Wynagrodzenie zasadnicze P. W. we wrześniu 2012r. wynosiło 1.896,00 zł brutto, od dnia 1 grudnia 2012r. - 1.967,30 zł brutto, od 1 marca 2016r. - 2.117,30 zł brutto, a od 1 lipca 2016r. - 2.217,30 zł brutto (zaszeregowanie, k. 105 a/o; porozumienie z 28 grudnia 2012r., k. 115 a/o; porozumienie z 30 września 2013r., k. 125 a/o; porozumienie z 7 stycznia 2014r., k. 127 a/o; porozumienie z 12 maja 2014r., k. 128 a/o; karty wynagrodzeń za okres od września 2012r. do maja 2017r., k. 485-488).

Dodatkowych ustaleń faktycznych Sąd II instancji dokonał na podstawie uzupełnionych przez stronę pozwaną w postępowaniu apelacyjnym akt osobowych P. W., zawierających dokumenty odnoszące się do zmiany zaszeregowania, porozumienia do umów o pracę, wypowiedzenia warunków umowy o pracę, a także na podstawie kart wynagrodzeń powoda za okres od września 2012r. do maja 2017r., które wskazują, jakie rzeczywiste kwoty, szczególnie premii,

otrzymywał powód. Wymienionych dokumentów strony sporu nie kwestionowały, wobec czego Sąd II instancji, oceniając że są one wiarygodne, na ich podstawie uzupełnił ustalenia faktyczne.

Wysokość wynagrodzeń zasadniczych oraz premii, które zostały ustalone, rzutowały na wysokość odszkodowania, jakie mogło podlegać zasądzeniu w przedmiotowej sprawie. Jeśli chodzi o samą metodologię wyliczeń kwoty odszkodowania, to w tym zakresie Sąd Okręgowy nie miał zastrzeżeń. Odszkodowanie należało wyliczyć przede wszystkim jako różnicę między kwotą miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych, jakie w spornym okresie pobierał P. W., a kwotą jaka z tego tytułu przysługiwała pracownikom z grupy referencyjnej. Tak wyliczona różnica w dalszej kolejności mogła stanowić podstawę do zwiększenia pobieranego przez powoda dodatku stażowego, nagrody jubileuszowej oraz premii, które stanowiły wartość procentową od wynagrodzenia zasadniczego. Przy tym trzeba jednak pamiętać, że jeśli chodzi o ten ostatni składnik wynagrodzenia, to zwiększenie mogło nastąpić o taki tylko procent, jaka była procentowa wartość faktycznie wpłaconej powodowi premii, a nie każdorazowo o 12%. Przed przystąpieniem do szczegółowych wyliczeń należy jeszcze przypomnieć, że P. W. żądał wyrównania wynagrodzeń:

- od września 2012r. (choć w piśmie z dnia 10 grudnia 2021r. pełnomocnik powoda błędnie podał, że od czerwca 2012r., czego Sąd nie mógł uwzględnić biorąc pod uwagę powództwo ostatecznie sformułowane w pierwszej instancji oraz zakaz rozszerzania powództwa w postępowaniu apelacyjnym) do listopada 2012r. – jako różnicy między kwotą wynagrodzenia zasadniczego wynoszącą 1.896 zł a kwotą 2.900 zł wraz z liczonymi od tej ostatniej kwoty dodatkiem stażowym 20% i premią 12% (w piśmie z dnia 10 grudnia 2021r. pełnomocnik powoda i w tym zakresie inaczej aniżeli w pierwszej instancji przedstawił wyliczenia za ww. miesiące, przyjmując że wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 1.967,30 zł, choć faktycznie była to kwota niższa 1.896 zł, wskazana w pozwie);

- od grudnia 2012r. do 30 września 2013r. oraz od 1 lipca 2014r. do 31 sierpnia 2014r. - jako różnicy między kwotą wynagrodzenia zasadniczego wynoszącą 1.967,30 zł a kwotą 2.900 zł wraz z liczonymi od tej ostatniej kwoty dodatkiem stażowym 20% i premią 12% (w piśmie z dnia 10 grudnia 2021r. pełnomocnik powoda nie wykluczył okresu od października 2013r. do czerwca 2014r., choć zrobił to prezentując wyliczenia w pozwie, a poza tym za miesiąc sierpień 2014r., inaczej aniżeli w pierwszej instancji, przedstawił wyliczenia, przyjmując że wynagrodzenie pracowników z grupy referencyjnej wynosiło 2.600 zł, choć faktycznie była to kwota 2.900 zł, wskazana w pozwie);

- od 1 września 2014r. do września 2015r. - jako różnicy między kwotą wynagrodzenia zasadniczego wynoszącą 1.967,30 zł a kwotą 2.600 zł wraz z liczonymi od tej ostatniej kwoty dodatkiem stażowym 20% i premią 12% (w piśmie z dnia 10 grudnia 2021r. pełnomocnik powoda wykluczył okres sierpień – wrzesień 2015r., choć w pozwie te miesiące zostały wskazane);

- od października 2015r. do maja 2016r. - jako różnicy między kwotą wynagrodzenia zasadniczego wynoszącą 1.967,30 zł a kwotą 2.600 zł wraz z liczonymi od tej ostatniej kwoty dodatkiem stażowym 20% i premią 12%;

- od lipca 2016r. do lutego 2017r. - jako różnicy między kwotą wynagrodzenia zasadniczego wynoszącą 2.217,30 zł a kwotą 2.600 zł wraz z liczonymi od tej ostatniej kwoty dodatkiem stażowym 20% i premią 12%;

- za marzec 2017r. - jako różnicy między kwotą wynagrodzenia zasadniczego wynoszącą 2.400,00 zł a kwotą 2.600 zł wraz z liczonymi od tej ostatniej kwoty dodatkiem stażowym 20% i premią 12%;

- za kwiecień i maj 2017r. - jako różnicy między kwotą wynagrodzenia zasadniczego wynoszącą 1.200,00 zł przysługującą za 1/2 etatu a kwotą za ten sam wymiar czasu pracy liczoną od wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2.600 zł z uwzględnieniem wyrównania dodatku stażowego wynoszącego 20% oraz premii wynoszącej 12%.

Sąd Okręgowy, uwzględniając uzupełnione ustalenia faktyczne, dokonał weryfikacji wyliczenia odszkodowania, jakie zaprezentowała strona powodowa, biorąc pod uwagę te wynagrodzenia zasadnicze, jakie P. W. faktycznie otrzymywał w spornym okresie, a także taką wysokość procentową premii, jaka faktycznie została mu przyznana w spornym okresie w poszczególnych miesiącach. Przed przystąpieniem do szczegółowych wyliczeń najpierw należy jednak wskazać, że z kart wynagrodzeń, złożonych przez stronę pozwaną, wynika, że powód otrzymywał wynagrodzenie

zasadnicze: od 1 grudnia 2012r. - 1.967,30 zł brutto, od 1 marca 2016r. - 2.117,30 zł brutto, a od 1 lipca 2016r. - 2.217,30 zł brutto. Tymczasem pełnomocnik powoda, prezentując po raz pierwszy w procesie, dopiero w postępowaniu apelacyjnym, sposób wyliczenia kwoty, o którą powództwo zostało rozszerzone, podał że P. W. przed lipcem 2016r. otrzymywał płacę zasadniczą w kwocie 1.967,30 zł. Nie uwzględnił błędnie, że wynagrodzenie zasadnicze powoda wzrosło do kwoty 2.117,30 zł począwszy od 1 marca 2016r., co musiało rzutować na wyliczenia odszkodowania. Poza tym z kart wynagrodzeń złożonych przez stronę pozwaną wynika, że powód nie otrzymywał w każdym miesiącu 12% premii, a dotyczy to następujących miesięcy: marca 2013r., kwietnia 2013r., marca 2015r., kwietnia 2015r., maja 2015r., lipca 2015r. oraz listopada 2015r. Zdarzały się również takie miesiące, kiedy premia nie była mu w ogóle wypłacana, a było tak od marca 2016r. do kwietnia 2017r. Wobec tego, żądanie powoda dotyczące wyrównania jego wynagrodzenia wraz z premią wynoszącą 12% wynagrodzenia zasadniczego nie mogło zostać uwzględnione w podanej przez niego wysokości. Skoro w niektórych miesiącach P. W. otrzymał tytułem premii mniej niż 12% procent wynagrodzenia zasadniczego, to za te miesiące należało wyliczyć wysokość premii odpowiadającej faktycznej procentowej wysokości z uwzględnieniem podwyższonego wynagrodzenia zasadniczego. Z kolei w miesiącach, kiedy powodowi premii nie przyznano, ten składnik wynagrodzenia nie mógł być uwzględniony w ogóle przy wyliczaniu różnicy wynagrodzenia za takie miesiące. Dodatkowo korekta w stosunku do tego, co wskazał pełnomocnik powoda w piśmie z dnia 10 grudnia 2021r. (k. 519-520) dotyczy kwoty wynagrodzenia zasadniczego za okres od marca 2016r. do czerwca 2016r. Wówczas wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 2.117,30 zł, a nie 1.967,30 zł i dlatego to pierwsza, a nie druga kwota powinna stanowić podstawę do wyliczenia różnicy w wynagrodzeniu zasadniczym powoda oraz pracowników z grupy referencyjnej.

Na marginesie należy zaznaczyć również, że bywały takie miesiące, kiedy wartość procentowa premii powoda wynosiła więcej niż 12%, z tym że z racji tego, że strona powodowa wносиła o odszkodowanie obliczone przy uwzględnieniu premii dwunastoprocentowej, to Sąd nie mogąc wyjść ponad żądanie, zagadnieniem tym się nie zajmował i ograniczył wyliczenia tylko do 12% premii, które powód uwzględnił w swoich wyliczeniach.

Podsumowując zagadnienie wysokości żadanego przez powoda odszkodowania, wskazać należy, że przyjęta metodologia i sam rachunkowy sposób obliczenia – pomijając nieścisłości między pozwem a pismem z dnia 10 grudnia 2021r. – jest co do zasady prawidłowy za wyjątkiem niektórych miesięcy. Omawiając to szczegółowo należy wskazać, że:

1. w okresie wrzesień 2012r. – grudzień 2012r. – wyliczenia strony powodowej są prawidłowe. W każdym z ww. miesięcy, prezentując wyliczenia w pozwie, strona powodowa poprawnie obliczyła różnicę między wynagrodzeniami zasadniczymi powoda oraz pracowników z grupy referencyjnej, uwzględniając inne składniki wynagrodzenia, w tym premie, które w każdym z wymienionych miesięcy wyniosły co najmniej 12% miesięcznie;
2. w okresie styczeń 2013r. – wrzesień 2013r. – wyliczenia są poprawne za wyjątkiem miesięcy marca i kwietnia 2013r., kiedy to:
 - a) w marcu 2013r. powód otrzymał premię wynoszącą łącznie 125,91 zł, co stanowi 6,4% wynagrodzenia zasadniczego;
 - b) w kwietniu 2013r. powód otrzymał premię wynoszącą łącznie 7,87 zł, co stanowi 0,4% wynagrodzenia zasadniczego;
3. w okresie lipiec 2014r. – grudzień 2014r. – wyliczenia strony powodowej są prawidłowe. W każdym z ww. miesięcy, prezentując wyliczenia w pozwie, strona powodowa poprawnie obliczyła różnicę między wynagrodzeniami zasadniczymi powoda oraz pracowników z grupy referencyjnej, uwzględniając inne składniki wynagrodzenia, w tym premie, które w każdym z wymienionych miesięcy wyniosły co najmniej 12% miesięcznie;
4. w okresie styczeń 2015r. – grudzień 2015r. – wyliczenia są poprawne za wyjątkiem miesięcy marca, kwietnia, maja, lipca i listopada 2015r., kiedy to:
 - a) w marcu 2015r. powód otrzymał premię wynoszącą łącznie 94,43 zł, co stanowi 4,8% wynagrodzenia zasadniczego;

b) w kwietniu 2015r. powód otrzymał premię wynoszącą łącznie 158,37 zł, co stanowi 8,05% wynagrodzenia zasadniczego;

c) w maju 2015r. powód otrzymał premię wynoszącą łącznie 99,15 zł, co stanowi 5,04% wynagrodzenia zasadniczego;

d) w lipcu 2015r. powód otrzymał premię wynoszącą łącznie 86,76 zł, co stanowi 4,4% wynagrodzenia zasadniczego;

e) w listopadzie 2015r. powód otrzymał premię wynoszącą łącznie 157,38 zł, co stanowi 8% wynagrodzenia zasadniczego;

5. w okresie styczeń 2016r. – grudzień 2016r. - wyliczenia są poprawne za styczeń i luty, bo prezentując wyliczenia, strona powodowa poprawnie obliczyła różnicę między wynagrodzeniami zasadniczymi powoda oraz pracowników z grupy referencyjnej, uwzględniając inne składniki wynagrodzenia, w tym premie, które w każdym z dwóch wymienionych miesięcy wyniosły co najmniej 12% miesięcznie. Natomiast w pozostałych miesiącach od marca do grudnia 2016r. powód nie otrzymał premii w ogóle, wobec czego różnicy w wysokości tego składnika wynagrodzenia nie należy uwzględniać. Poza tym od marca do czerwca 2016r. wynagrodzenie zasadnicze powoda było wyższe niż przyjęła strona powodowa i wynosiło 2.117,30 zł, wobec czego i tę różnicę należy wziąć pod uwagę;

6. w okresie styczeń 2017r. – maj 2017r. – wyliczenia są poprawne tylko w odniesieniu do maja, bo wówczas powód otrzymał co najmniej 12% premii, natomiast w miesiącach od stycznia do kwietnia 2017r. premia nie była mu w ogóle wypłacana, co oznacza konieczność korekty wyliczeń.

Korygując wyliczenia strony powodowej z powodów, o których była mowa, w miesiącach, które zostały wymienione, Sąd wyliczył, że:

- w marcu 2013r. powód, który otrzymał premię w wysokości 6,4%, obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $932,7 \text{ zł} \times 32\% = 298,46 \text{ zł}$. Tymczasem, korygując wartość procentową premii i dodatku stażowego 20% należało przyjąć $932,70 \text{ zł} \times 26,4\% = 246,23 \text{ zł}$. W związku z tym różnica między kwotą żadaną a należną wynosi 52,23 zł ($298,46 \text{ zł} - 246,23 \text{ zł}$);

- w kwietniu 2013r. powód, który otrzymał premię w wysokości 0,4%, obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $932,7 \text{ zł} \times 32\% = 298,46 \text{ zł}$. Tymczasem, korygując wartość procentową premii i dodatku stażowego 20% należało przyjąć $932,70 \text{ zł} \times 20,4\% = 190,27 \text{ zł}$. W związku z tym różnica między kwotą żadaną a należną wynosi 108,19 zł ($298,46 \text{ zł} - 190,27 \text{ zł}$);

- w marcu 2015r. powód, który otrzymał premię w wysokości 4,8%, obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $632,70 \text{ zł} \times 32\% = 202,46 \text{ zł}$. Tymczasem, korygując wartość procentową premii i dodatku stażowego 20% należało przyjąć $632,70 \text{ zł} \times 24,8\% = 156,90 \text{ zł}$. W związku z tym różnica między kwotą żadaną a należną wynosi 45,56 zł ($202,46 \text{ zł} - 156,90 \text{ zł}$);

- w kwietniu 2015r. powód, który otrzymał premię w wysokości 8,05%, obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $632,70 \text{ zł} \times 32\% = 202,46 \text{ zł}$. Tymczasem, korygując wartość procentową premii i dodatku stażowego 20% powinno być $632,70 \text{ zł} \times 28,05\% = 177,47 \text{ zł}$. W związku z tym różnica między kwotą żadaną a należną wynosi 24,99 zł ($202,46 \text{ zł} - 177,47 \text{ zł}$);

- w maju 2015r. powód, który otrzymał premię w wysokości 5,04%, obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $632,70 \text{ zł} \times 32\% = 202,46 \text{ zł}$. Tymczasem, korygując wartość procentową premii i dodatku stażowego 20% powinno być $632,70 \text{ zł} \times 25,04\% = 158,42 \text{ zł}$. W związku z tym różnica między kwotą żadaną a należną wynosi 44,04 zł ($202,46 \text{ zł} - 158,42 \text{ zł}$);

- w lipcu 2015r. powód, który otrzymał premię w wysokości 4,4%, obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $632,70 \text{ zł} \times 32\% = 202,46 \text{ zł}$. Tymczasem,

korygując wartość procentową premii i dodatku stażowego 20% powinno być $632,70 \text{ zł} \times 24,4\% = 154,37 \text{ zł}$. W związku z tym różnica między kwotą żadaną a należną wynosi $48,09 \text{ zł}$ ($202,46 \text{ zł} - 154,37 \text{ zł}$);

- w listopadzie 2015r. powód, który otrzymał premię w wysokości 8%, obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $632,70 \text{ zł} \times 32\% = 202,46 \text{ zł}$. Tymczasem, korygując wartość procentową premii i dodatku stażowego 20% powinno być $632,70 \text{ zł} \times 28\% = 177,15 \text{ zł}$. W związku z tym różnica między kwotą żadaną a należną wynosi $25,31 \text{ zł}$ ($202,46 \text{ zł} - 177,15 \text{ zł}$);

- w marcu 2016r. powód, który nie otrzymał premii obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $632,70 \text{ zł} \times 32\% = 202,46 \text{ zł}$. Tymczasem należało uwzględnić jedynie różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym $2.600 \text{ zł} - 2.117,30 = 482,70$ oraz w dodatku stażowym $482,70 \text{ zł} \times 20\% = 96,54 \text{ zł}$, co daje łącznie $579,24 \text{ zł}$ (a nie jak żądał $835,16 \text{ zł}$) – różnica to $255,92 \text{ zł}$;

- w kwietniu 2016r. powód, który nie otrzymał premii obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $632,70 \text{ zł} \times 32\% = 202,46 \text{ zł}$. Tymczasem należało uwzględnić jedynie różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym $2.600 \text{ zł} - 2.117,30 = 482,70$ oraz w dodatku stażowym $482,70 \text{ zł} \times 20\% = 96,54 \text{ zł}$, co daje łącznie $579,24 \text{ zł}$ (a nie jak żądał $835,16 \text{ zł}$) – różnica to $255,92 \text{ zł}$;

- w maju 2016r. powód, który nie otrzymał premii obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $632,70 \text{ zł} \times 32\% = 202,46 \text{ zł}$. Tymczasem należało uwzględnić jedynie różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym $2.600 \text{ zł} - 2.117,30 = 482,70$ oraz w dodatku stażowym $482,70 \text{ zł} \times 20\% = 96,54 \text{ zł}$, co daje łącznie $579,24 \text{ zł}$ (a nie jak żądał $835,16 \text{ zł}$) – różnica to $255,92 \text{ zł}$;

- w czerwcu 2016r. powód, który nie otrzymał premii obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $632,70 \text{ zł} \times 32\% = 202,46 \text{ zł}$. Tymczasem należało uwzględnić jedynie różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym $2.600 \text{ zł} - 2.117,30 = 482,70$ oraz w dodatku stażowym $482,70 \text{ zł} \times 20\% = 96,54 \text{ zł}$, co daje łącznie $579,24 \text{ zł}$ (a nie jak żądał $835,16 \text{ zł}$) – różnica to $255,92 \text{ zł}$;

- w lipcu 2016r. powód, który nie otrzymał premii obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $382,70 \text{ zł} \times 32\% = 122,46 \text{ zł}$. Tymczasem należało uwzględnić jedynie różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym $2.600 \text{ zł} - 2.217,30 = 382,70 \text{ zł}$ oraz w dodatku stażowym $382,70 \text{ zł} \times 20\% = 76,54 \text{ zł}$, co daje łącznie $459,24 \text{ zł}$ (a nie jak żądał $505,20 \text{ zł}$) – różnica to $45,96 \text{ zł}$;

- w sierpniu 2016r. powód, który nie otrzymał premii obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $382,70 \text{ zł} \times 32\% = 122,46 \text{ zł}$. Tymczasem należało uwzględnić jedynie różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym $2.600 \text{ zł} - 2.217,30 = 382,70 \text{ zł}$ oraz w dodatku stażowym $382,70 \text{ zł} \times 20\% = 76,54 \text{ zł}$, co daje łącznie $459,24 \text{ zł}$ (a nie jak żądał $505,20 \text{ zł}$) – różnica to $45,96 \text{ zł}$;

- we wrześniu 2016r. powód, który nie otrzymał premii obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $382,70 \text{ zł} \times 32\% = 122,46 \text{ zł}$. Tymczasem należało uwzględnić jedynie różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym $2.600 \text{ zł} - 2.217,30 = 382,70 \text{ zł}$ oraz w dodatku stażowym $382,70 \text{ zł} \times 20\% = 76,54 \text{ zł}$, co daje łącznie $459,24 \text{ zł}$ (a nie jak żądał $505,20 \text{ zł}$) – różnica to $45,96 \text{ zł}$;

- w październiku 2016r. powód, który nie otrzymał premii obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $382,70 \text{ zł} \times 32\% = 122,46 \text{ zł}$. Tymczasem należało uwzględnić jedynie różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym $2.600 \text{ zł} - 2.217,30 = 382,70 \text{ zł}$ oraz w dodatku stażowym $382,70 \text{ zł} \times 20\% = 76,54 \text{ zł}$, co daje łącznie $459,24 \text{ zł}$ (a nie jak żądał $505,20 \text{ zł}$) – różnica to $45,96 \text{ zł}$;

- w listopadzie 2016r. powód, który nie otrzymał premii obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $382,70 \text{ zł} \times 32\% = 122,46 \text{ zł}$. Tymczasem należało uwzględnić jedynie różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym $2.600 \text{ zł} - 2.217,30 = 382,70 \text{ zł}$ oraz w dodatku stażowym $382,70 \text{ zł} \times 20\% = 76,54 \text{ zł}$, co daje łącznie $459,24 \text{ zł}$ (a nie jak żądał $505,20 \text{ zł}$) – różnica to $45,96 \text{ zł}$;

- w grudniu 2016r. powód, który nie otrzymał premii obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $382,70 \text{ zł} \times 32\% = 122,46 \text{ zł}$. Tymczasem należało uwzględnić jedynie różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym $2.600 \text{ zł} - 2217,30 = 382,70 \text{ zł}$ oraz w dodatku stażowym $382,70 \text{ zł} \times 20\% = 76,54 \text{ zł}$, co daje łącznie 459,24 zł (a nie jak żądał 505,20 zł) – różnica to 45,96 zł;

- w styczniu 2017r. powód, który nie otrzymał premii obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $382,70 \text{ zł} \times 32\% = 122,46 \text{ zł}$. Tymczasem należało uwzględnić jedynie różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym $2.600 \text{ zł} - 2217,30 = 382,70 \text{ zł}$ oraz w dodatku stażowym $382,70 \text{ zł} \times 20\% = 76,54 \text{ zł}$, co daje łącznie 459,24 zł (a nie jak żądał 505,20 zł) – różnica to 45,96 zł;

- w lutym 2017r. powód, który nie otrzymał premii obliczył, że odszkodowanie związane z tym właśnie składnikiem wynagrodzenia oraz dodatkiem stażowym powinno wynieść $382,70 \text{ zł} \times 32\% = 122,46 \text{ zł}$. Tymczasem należało uwzględnić jedynie różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym $2.600 \text{ zł} - 2217,30 = 382,70 \text{ zł}$ oraz w dodatku stażowym $382,70 \text{ zł} \times 20\% = 76,54 \text{ zł}$, co daje łącznie 459,24 zł (a nie jak żądał 505,20 zł) – różnica to 45,96 zł;

- w marcu 2017r. powód, który nie otrzymał premii obliczył, że odszkodowanie powinno wynieść ogółem 264 zł. Tymczasem należało uwzględnić jedynie różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym $2.600 \text{ zł} - 2.400 = 200 \text{ zł}$ oraz w dodatku stażowym $200 \text{ zł} \times 20\% = 40 \text{ zł}$, co daje łącznie 240 zł (a nie jak żądał 264 zł) – różnica to 24 zł;

- w kwietniu 2017r. powód, który nie otrzymał premii obliczył, że odszkodowanie powinno wynieść ogółem 132 zł. Tymczasem należało uwzględnić jedynie różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym $1.300 \text{ zł} - 1.200 = 100 \text{ zł}$ oraz w dodatku stażowym $100 \text{ zł} \times 20\% = 20 \text{ zł}$, co daje łącznie 120 zł (a nie jak żądał 132 zł) – różnica to 12 zł.

Sumując wskazane kwoty, stanowiące różnicę między odszkodowaniem przez powoda żądanym i faktycznie należnym, Sąd obliczył, że łącznie stanowią one 1.775,77 zł i o taką kwotę należało pomniejszyć zasądzoną na rzecz powoda sumę. Przy czym różnica obejmująca okres od września 2012r. do września 2015r. wynosiła 323,10 zł (marzec 2013r. – 52,23 zł, kwiecień 2013r. – 108,19 zł, marzec 2015r. – 45,56 zł, kwiecień 2015r. – 24,99 zł, maj 2015r. – 44,04 zł, lipiec 2015r. – 48,09 zł). Wobec tego od żądanej pierwotnie kwoty 31.910 zł, obejmującej ww. okres, należało odjąć 323,10 zł, co dało kwotę 31.586,90 zł. Natomiast w części obejmującej rozszerzone powództwo za okres od listopada 2015r. do maja 2017r., kwota żądana przez P. W., a więc 12.591,24 zł, powinna być pomniejszona o różnicę, którą Sąd obliczył, wynoszącą 1.452,67 zł, co dało kwotę 11.138,57 zł. Łącznie należało więc zasądzić powodowi kwotę 42.725,47 zł ($31.586,90 \text{ zł} + 11.138,57 \text{ zł}$) tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 31.586,90 zł od dnia 2 lutego 2016r., tj. daty doręczenia (...) S.A. z siedzibą w W. pozwu do dnia zapłaty oraz od kwoty 11.138,57 zł od dnia 6 czerwca 2019r., tj. daty doręczenia (...) S.A. z siedzibą w W. pisma procesowego powoda zawierającego rozszerzenie powództwa do dnia zapłaty.

Z uwagi na dokonaną korektę, o której była mowa, w pozostałym zakresie powództwo P. W. podlegało oddaleniu. Przypomnieć należy, że powód wnosił o zasądzenie kwot odpowiadających 12% premii liczonej od wynagrodzenia zasadniczego za każdy miesiąc, który wskazał, jednakże uzupełniony stan faktyczny potwierdził, że powód nie otrzymywał stałej premii w wysokości 12%, bowiem w niektórych miesiącach była ona niższa, zaś w niektórych miesiącach nie otrzymał jej wcale. Poza tym wadliwość wyliczeń powoda w części spornego okresu obejmowała nieprawidłowo wyliczoną różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym. Wobec tego powództwo w tej części, o której była mowa, jako bezzasadne, podlegało oddaleniu. Oddaleniu podlegała również apelacja strony pozwanej w tej części, w której Sąd zasądzając powodowi odszkodowanie, potwierdził zasadność jego żądania.

Zmieniając zaskarżony wyrok w punkcie 3 i orzekając o kosztach procesu w postępowaniu przed Sądem I instancji, Sąd Okręgowy miał na względzie zasadę wyrażoną w art. 98 k.p.c. oraz wysokość tychże kosztów wynoszącą łącznie 5.460 zł, którą obliczył poprawnie Sąd I instancji. Pozwany wygrał w 4%, więc jemu była należna kwota 218,40 zł, natomiast powodowi, który jest wygrywającym w 96%, należne jest 5.241,60 zł. Różnica między ww. kwotami, podlegająca zasądzeniu na rzecz powoda, to 5.023,20 zł Sąd Okręgowy zasądził więc od (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz P. W. kwotę 5.023,20 zł. Natomiast w postępowaniu odwoławczym zasądzeniu od pozwanego na rzecz powoda podlegała

kwota 1.240,80 zł (koszty w II instancji dla powoda to 1.350 zł, z czego należne jest 1.296 zł – 96% x 1.350 zł; koszty w II instancji dla pozwanego to 1.380 zł, z czego należne jest 55,20 zł - 1.380 zł x 4%).

Sąd Okręgowy nakazał pobrać od (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.136,27 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy.