

Sygn. akt III APa 15/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Rzeźniowiecka

Sędziowie: SSA Maria Padarewska - Hajn SSA Iwona Szybka (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Joanna Sztuka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 stycznia 2015 r. w Ł.

sprawy **T. K. (1) i W. Z. (1)**

przeciwko (...) **Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M.**

o odszkodowanie (naruszenie zasady równości w zatrudnieniu)

na skutek apelacji T. K. (1) i W. Z. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Płocku

z dnia 20 maja 2014 r., sygn. akt: VI P 19/13,

1. **oddala apelację;**

2. **nie obciąża powodów kosztami zastępstwa procesowego za II instancję.**

Sygn. akt III APa 15/14

## UZASADNIENIE

Powód T. K. (1) pozwem z dnia 5 listopada 2009 r. skierowanym przeciwko pozwanemu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w M. wniósł,

m. in. o ustalenie, że w miejscu pracy nie była przestrzegana zasada równego traktowania pracowników, uznanie, że strona pozwana nie przeciwdziałała stosowaniu wobec powoda nierównego traktowania, czym naruszyła art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., zasądzenie od strony pozwanej odszkodowania w kwocie 50.000 zł na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. W uzasadnieniu wskazał, że spółka nierówno traktuje swoich pracowników różnicując ich według kryterium narodowości i rasy, czego przejawem w odniesieniu do powoda jest: wymóg znajomości języka angielskiego i poświadczenia kwalifikacji, czego nie wymagano od pracowników koreańskich, piastowanie stanowisk dyrektorskich przez pracowników koreańskich, mimo braku pozwoleń na pracę i kwalifikacji oraz arbitralne zmiany poczynionych na zebraniach ustaleń dotyczących produkcji, nierespektowanie przez pracowników koreańskich przepisów prawa pracy (spanie w pracy, częste nieusprawiedliwione absencje, praca pod wpływem alkoholu), wypłata pracownikom koreańskim wysokiego wynagrodzenia, opłacanie ze środków spółki pracownikom koreańskim całodziennego wyżywienia, zakwaterowania wraz z rodzinami, prywatnej opieki medycznej, prywatnych szkół amerykańskich dla dzieci, przelotów krajowych i zagranicznych, czego nie zapewniano pracownikom polskim. Po ostatecznym sprecyzowaniu swoich roszczeń powód domagał się zasądzenia od pozwanej spółki na swoją rzecz kwoty 81.567 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia

pozwu do dnia zapłaty z tytułu szkody, którą poniósł powód z tytułu nierównego traktowania pracowników w pozwanej spółce.

Analogiczne żądanie zgłosił W. Z. (1). Ponadto, podobnie jak powód T. K. (1), wskazał na te same przejawy niezasadnego różnicowania przez pozwaną sytuacji polskich i koreańskich pracowników, w tym w zakresie wynagradzania oraz innych świadczeń związanych z pracą, kierując się jedynie kryterium rasy i narodowości. Po ostatecznym sprecyzowaniu swoich roszczeń powód domagał się zasądzenia od pozwanej spółki na swoją rzecz kwoty 97.660 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty z tytułu szkody, którą poniósł powód z tytułu nierównego traktowania pracowników w pozwanej spółce.

W odpowiedzi na żądania powodów pozwana spółka wносиła o oddalenie powództw i zasądzenie od powodów na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu swojego stanowiska zakwestionowała naruszenie wobec powodów zasady równego traktowania, w szczególności związane z kryterium rasowym lub etnicznym. Podniosła, że powodowie nie zajmowali stanowisk równorzędnych do stanowisk zajmowanych przez obywateli koreańskich, odpowiednio wyżej wynagradzanych.

Wyrokiem z dnia 26 października 2012 r. wydanym w sprawie VI P 17/11 Sąd Okręgowy w Płocku w punkcie 1 podpunkt b zasądził od pozwanej na rzecz powoda T. K. (1) kwotę 81.567 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 19 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu; w punkcie 2 podpunkt b zasądził od pozwanej na rzecz powoda W. Z. (1) kwotę 97.660 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 19 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu; w punkcie 4 rozstrzygnął o kosztach należnych Skarbowi Państwa. Zdaniem Sądu Okręgowego powodowie sprostali obowiązkowi dowodzenia. Powód T. K. precyzując swoje stanowisko odniósł swoją sytuację w zakresie wynagrodzenia do sytuacji kierownika narzędziowni Y. N., zaś W. Z. do sytuacji kierowników produkcji P. In T. i Y. Ik K. zajmujących podobne jak powodowie stanowisko w strukturze pracowniczej pozwanej spółki.

W wyniku apelacji wniesionej przez pozwaną spółkę Sąd Apelacyjny w Łodzi wyrokiem z dnia 22 marca 2013 r. sygn. akt III APa 40/12 uchylił wyrok Sądu Okręgowego w Płocku w zakresie punktów 1b, 2b i 4, przekazując temu Sądowi w tym zakresie sprawę do ponownego rozpoznania i pozostawiając rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego. W uzasadnieniu Sąd Apelacyjny wskazał, że Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy. Ustalenia wymaga, jakie czynności pracownicze faktycznie wykonywali T. K. (1) oraz Y. N., do którego powód się porównywał, iloma pracownikami zarządzał Y. N., jak była jego odpowiedzialność. Ponadto z materiału dowodowego sprawy wynika, że brak jest umowy o pracę z Y. N. od stycznia 2008r. do 28 czerwca 2009r. i wynagrodzeń z okresu od 1 października 2008r. do 31 maja 2009r, a Sąd Okręgowy przyjął, że od 1 października 2008r. do 31 maja 2009r. wynagrodzenia Y. N. wynoszą tyle ile od dnia 1 czerwca 2009r. do 31 grudnia 2009r. Sąd Apelacyjny wskazał również na konieczność poczynienia ustaleń jakie czynności pracownicze faktycznie wykonywał W. Z. (1) na stanowisku kierownika produkcji, kto mu podlegał, jakie działy, czym różniła się jego praca od K. Y. Ik oraz P. In T..

W piśmie procesowym z dnia 9 lipca powodowi podtrzymali swoje stanowiska- T. K. (1) o zasądzenie od pozwanej spółki na swoją rzecz kwoty 81.576 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, W. Z. (1) o zasądzenie od pozwanej spółki na swoją rzecz kwoty 97.660 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Powodowie wniesli dodatkowo o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 20 maja 2014 r. wydanym w sprawie VI P 19/13 w punkcie 1 powództwo oddalił, w punkcie 2 rozstrzygnął o kosztach, w ten sposób że nie obciążył powodów kosztami procesu na rzecz pozwanego.

Sąd Okręgowy za podstawę rozstrzygnięcia przyjął następujące ustalenia: (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M. jest przedsiębiorstwem zajmującym się produkcją części i podzespołów elektronicznych. Spółka powstała w 2005 r. i jest spółką zależną mającej siedzibę w K. F. A.. Specyfika produkcji

w powiązaniu z koreańskimi maszynami stosowanymi w procesie produkcji wymagała sprowadzenia koreańskich specjalistów i powierzenia im funkcji zarządzających. Z K. przyjechało około 15 specjalistów, którzy mieli za zadanie przeszkolenie polskich pracowników i wdrożenie ich w proces produkcji. W sytuacji, gdy polski pracownik osiąga poziom koreańskiego profesjonalisty, ten powraca do K., zaś Polak przejmuje jego obowiązki. Przez kilka kolejnych lat spółka (...) rozwijała się, polscy pracownicy byli szkoleni przez koreańskich. Obecnie spośród 15 osób zarządzających przedsiębiorstwem narodowości koreańskiej zostało 8, zaś ich obowiązki zostały przejęte przez polskich specjalistów. W przedsiębiorstwie obowiązuje schemat organizacyjny. Potrzeba stworzenia tego rodzaju schematu wynikała z uwarunkowań certyfikatu ISO. W sytuacji jakichkolwiek zmian na stanowiskach zarządzających i specjalistów, zmiany te powinny być ujawnione w schemacie i nowy schemat powinien zostać włączony do ISO. Schemat organizacyjny w okresie zatrudnienia powodów ulegał zmianie, nie zawsze jednak odpowiadał aktualnym nazwom stanowisk i zajmowanym przez nie osobom, nie ujmował również wszystkich stanowisk istniejących w przedsiębiorstwie. Nie ujawniono w nim stanowiska kierownika działu zaopatrzenia i dystrybucji, które zajmował Y. N., mimo, że w tym czasie był zatrudniony w spółce. Schemat odzwierciedla w zasadzie pionową strukturę organizacyjną - określa system podległości służbowej. Schemat organizacyjny nie określa faktycznej struktury poziomej. Pomimo, iż pewne stanowiska są w nim graficznie zaznaczone na jednym poziomie, faktycznie nie są równorzędne. Przykładowo na jednym poziomie ujęte są stanowiska asystenta d.s. R&D i dyrektora finansowego, są to jednak dwa różne stanowiska. Na czele przedsiębiorstwa (...) stoi prezes zarządu. Funkcję tę w czasie zatrudnienia powodów pełnił najpierw L. S., a następnie od stycznia 2008 r. (również obecnie) K. C. J.. Prezesowi zarządu podlega bezpośrednio kierownik produkcji. Stanowisko to zajmował najpierw L. J., następnie P. In T., a od 8 lutego 2008r. zastąpił go Y. K. Ik. Y. K. Ik przypisywano rangę dyrektora. Polecenie od prezesa spółki były przekazywane wymienionemu. Prezes zarządu w kwestiach produkcji nie wydawał poleceń do niższych struktur podlegających Y. K. Ik. Dział produkcji w zakładzie pracy podzielony jest na kilka działów produkcyjnych - wydziałów: pras, montażu, humax, lakiernia i pdp. Na czele tych wydziałów stoją kierownicy: kierownik działu pras oraz kierownik działów montaż, humax, lakiernia i pdp. Obydwaj podlegają kierownikowi działu produkcji. Kierownik działu produkcji oraz kierownik produkcji są różnymi, odrębnymi stanowiskami.

T. K. (1) był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M. od 24 października 2005r. na podstawie trzech następujących po sobie umów o pracę. Pierwsza została zawarta na okres próbny na okres próbny od dnia 24 października 2005r. do 16 stycznia 2006r. Na podstawie tej umowy powód zajmował stanowisko operatora pras za wynagrodzenie 849 zł brutto. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 17 stycznia 2006r. do 17 stycznia 2007r., na podstawie, której powód został zatrudniony na stanowisku operatora pras za wynagrodzeniem 1.200 zł brutto. Aneksem nr (...) z dnia 1 września 2006r. strony dokonały od 1 września 2006r. zmiany w zakresie stanowiska i wynagrodzenia powoda na: mistrza - D. Pras za wynagrodzeniem 1.500 zł brutto. Z dniem 1 września 2006r. powód otrzymał również dodatek funkcyjny w wysokości 100 zł brutto. Ostatnia z umów obejmowała okres od 18 stycznia 2007 r. do 31 stycznia 2012 r. Na jej podstawie powodowi powierzono stanowisko asystenta kierownika produkcji d.s. Działu Pras za wynagrodzeniem 2.000 zł brutto plus premia uznaniowa. Na podstawie aneksu nr (...) z dnia 31 grudnia 2007r. strony dokonały zmiany stanowiska i wynagrodzenia powoda od 1 stycznia 2008r. na kierownika produkcji- D. Pras za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto. Na podstawie ww. umów był zobowiązany do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Od końca czerwca 2009r. T. K. (1) nie świadczył pracy. Przełożonym T. K. (1) był dyrektor produkcji Y. K. Ik. Powód miał obowiązek stosowania się do jego poleceń. Powód mimo, że od 18 stycznia 2007 r. zajmował stanowisko asystenta działu pras faktycznie przez kilka miesięcy od lutego 2007r. do października 2007r. - do czasu zatrudnienia W. Z. (1) - pełnił funkcję kierownika działu produkcji. Zarówno na stanowisku asystenta kierownika produkcji oraz kierownika produkcji T. K. (1) wykonywał te same czynności. Dla powoda nie został sporządzony pisemny zakres obowiązków. Zajmował się planowaniem produkcji dla działu pras i w związku tym ustalał zapotrzebowanie materiałowe. Wiedział, gdzie w danym momencie znajdowały się TIR-y z towarem i pod takim kątem ustalał produkcję. Plany produkcyjne dla działu sporządzał na podstawie planów sporządzonych przez Y. K. Ik i w oparciu o plany przesyłane przez kooperatorów pozwanej spółki. Plany sporządzone przez powoda sprawdzał i ostatecznie akceptował Y. K. Ik. Jeżeli podejmowano decyzję o zmianach planów produkcji T. K. (1) musiał dostosować plan produkcyjny działu pras do tych zmian. Powód uczestniczył również w spotkaniach produkcyjnych z udziałem kierowników innych działów. Pomiędzy Y. K. Ik a powodem i W. Z. (1) zdarzały się spory o

planowanie produkcji. Były sytuacje, w których Y. K. Ik pod koniec zmiany albo w nocy zmieniał ustawienia maszyn. T. K. (1) nie był przełożonym dla Y. N.. Nie był też przełożonym dla pracowników zatrudnionych w dziale. Zarządzał jedynie doбором obsady pracowników na poszczególnych maszynach tak, aby uniknąć absencji pracownika albo niskiej produktywności. Jeżeli jakaś maszyna była nieobsadzona T. K. (1) dokonywał wyboru, który z pracowników czynności przy pomocy tej maszyny wykona najlepiej. Zdarzało się, że T. K. (1) dowoził pracowników na produkcję w weekendy własnym samochodem. Zarządzał w ten sposób grupą 30-40 pracowników. Były to jedyne decyzje, które mógł podejmować względem pracowników. Poza tym typował pracowników działu do zwolnienia - w związku z redukcją zatrudnienia lub tych, którzy stawili się do pracy w stanie nietrzeźwości. Samodzielnie nie podejmował decyzji o ich zwolnieniu. Zdarzało się, że T. K. (1) wykonywał osobiście niektóre czynności na dziale produkcji. W razie potrzeby, tj. gdy nie było pełnej obsady stanowisk produkcyjnych, świadczył pracę jako zwykły pracownik produkcyjny. Ponieważ miał uprawnienia do obsługi wózków widłowych, zdarzało się, że za jego pomocą dostarczał materiały z hali na dział produkcji. Miały miejsca sytuacje, w których T. K. (1) wymontowywał matrycę z maszyny. Demontaż matrycy nie jest czynnością skomplikowaną, polega na odkręceniu kilku śrub. Powód nigdy sam nie naprawiał matryc. Ponadto nie wymieniał żadnych innych części maszyn, które uległy uszkodzeniu. T. K. (1) urodzony w (...) r. ukończył w 1994 r. zasadniczą szkołę zawodową w zawodzie tokarz. W 2000r. uzyskał uprawnienia kierowcy wózków widłowych, platformowych, spalinowych i akumulatorowych, w 2001r. uprawnienia do obsługi suwnic, zaś w 2003 r. ukończył kurs magazyniera. Przed podjęciem zatrudnienia w pozwanej spółce pracował: w Zakładzie (...) J. O. w D. (01.12.2004 r. do 26.03.2005 r.) jako kamieniarz, pilarz, operator wózka widłowego, Zakładzie Usług (...) w D. (od 01 stycznia 2004 r. do 30 czerwca 2004 r.) jako pracownik leśny, Granity B. J. B. w Malwie (od 03 marca 2002 r. do 16 czerwca 2002 r.) jako kamieniarz – szlifierz, w Zakładzie Budowlanym (...) S. i A. K. w W. (10 września 1999 r. do 10 grudnia 1999 r.) jako robotnik budowlany, w Zakładzie Budowlanym (...) L. M. w W. (od 01 marca 1999 r. do 31 sierpnia 1999 r.) jako robotnik budowlany oraz w (...) sp. z o.o. w Z. (od 01 sierpnia 1997 r. do 30 listopada 1997 r.). T. K. (1) w niewielkim stopniu posługiwał się językiem angielskim.

W. Z. (1) zawarł z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M. dwie następujące po sobie umowy o pracę: na okres próbny od 22 października 2007 r. do 20 stycznia 2008 r. na stanowisku manager produkcji za wynagrodzeniem miesięcznym 3.500 zł brutto oraz od 21 stycznia 2008 r. do 31.01.2010 r. na stanowisku kierownika produkcji za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 4.500 zł brutto. Ostatnia umowa uległa rozwiązaniu w dniu 26 września 2009r. Faktycznie powód nie świadczył pracy od lipca 2009r. z powodu zwolnienia lekarskiego. Do obowiązków W. Z. (1) jako manager produkcji należało: organizacja pracy w dziale, akceptacja planów, planowanie produkcji, kontrola procesu, realizacja planów, raportowanie i analiza produkcji, przygotowanie i instrukcji, sporządzanie zestawień. Miał uprawnienia do akceptacji planów. Odpowiadał za: zapewnienie ciągłości pracy, efektywność procesu, analizę produkcji i efektywne wykonywanie powierzonych zadań. Jako bezpośredniego przełożonego na stanowisku manager produkcji wskazano dyrektora produkcji. Stanowisko W. Z. (1) zostało przypisane do działu produkcji. Pozwany nie ustalił pisemnego zakresu obowiązków dla powoda na stanowisku kierownika produkcji. Jako kierownikowi produkcji powodowi podlegało około 18 osób, w tym 4 pracowników biurowych, mistrzowie i brygadziści. Bezpośrednim przełożonym W. Z. (1) był Y. K. Ik. Powód zajmował się planowaniem na określonym wycinka produkcji. W. Z. (1) zajmował się przygotowywaniem planu montażowego oraz określał zapotrzebowanie na pracowników. Nie sporządzał głównego planu produkcji dla zakładu pracy. Plan produkcyjny był sporządzany przez Y. K. Ik i przekazywany przez niego powodowi. Również Y. K. Ik ostatecznie akceptował plany sporządzane przez powoda. Zdarzało się, że Y. K. Ik zmieniał plany przygotowane przez powoda. W sytuacji, gdy była różnica zdań między powodem a Y. K. Ik, spór rozstrzygał prezes spółki. W przypadku, gdy prezes był nieobecny, decyzja Koreańczyka nie podlegała żadnej dyskusji. W. Z. (1) nie był uprawniony do podejmowania samodzielnych decyzji co do zmian w produkcji w zakładzie pracy. W maju 2009r. Y. K. Ik miał problemy zdrowotne. W związku powyższym polecono W. Z. (1), aby wraz z T. K. (1) sporządzili wspólnie plan produkcyjny w zastępstwie za wymienionego przełożonego. Po około dwóch tygodniach okazało się, że plan jest nieprzydatny, ponieważ powodowie sporządzili go bez znajomości wydajności maszyn produkcyjnych. Powód sporządzał ponadto raporty z produkcji, które przekazywał Y. K. Ik. Sporządzał je w języku angielskim jako zestawienia kwartalne, półroczne i roczne dla działu produkcji. Wykonywał tego rodzaju zestawienia również za koreańskiego kierownika działu logistyki i materiałów K. Y. K. z tego względu, że wymieniony często przebywał w podróżach służbowych. Zastępstwo to zostało mu polecane przez

Y. K. Ik. W. Z. (1) sporządzał zestawienia według koreańskiego wzorca raportu. W. Z. (1) brał udział w spotkaniach z klientami spółki, będącymi odbiorcami produktów pozwanej spółki, w tym z największym kontrahentem spółką (...). W. Z. (1) urodzony w (...) r. ukończył pięcioletnie studia magisterskie w Szkole Głównej Gospodarstwa (...) w W. na Wydziale (...) i Produkcji na kierunku zarządzanie i inżynieria produkcji uzyskując 1 lutego 2006 r. tytuł magistra inżyniera. Przed podjęciem zatrudnienia w pozwanej spółce pracował od 3 kwietnia 2006 r. do 30 czerwca 2007 r. w (...) Sp. z o.o. w C. jako szef sekcji w dziale produkcji, a następnie pmc leader, a następnie w okresie od 7 lipca 2007r. do 16 października 2007r. w S. (...) na stanowisku quality leader. Zna dobrze język angielski, w tym język techniczny specjalistyczny, którym posługuje się w stopniu komunikatywnym, swobodnie.

Y. N. został zatrudniony w (...) spółce z o.o. od 11 grudnia 2006r. na podstawie pięciu umów o pracę zawieranych na czas określony. Najpierw od 11 grudnia 2006 r. do 11 listopada 2007r. i od 13 listopada 2007r. do 11 stycznia 2008r. pełnił funkcję kierownika działu zaopatrzenia i dystrybucji za wynagrodzeniem miesięcznym brutto 3.700 zł, a na podstawie drugiej umowy za wynagrodzeniem 3.846 zł brutto. Na podstawie kolejnych umów: od 29 czerwca 2009r. do 21 listopada 2009r., 22 listopada 2009r. do 27 czerwca 2010r. i od 28 czerwca 2010r. do 27 kwietnia 2012r. był zatrudniony na stanowisku kierownika narzędziowni i utrzymania ruchu za wynagrodzeniem 4.000 zł brutto. Pomiędzy 12 stycznia 2008r. i 28 czerwca 2009r. nie był związany z pozwaną stosunkiem pracy. Faktycznie też nie świadczył pracy, wyjechał w tym czasie do K.. Jako kierownik działu zaopatrzenia i dystrybucji Y. N., zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków, był zobowiązany do kontroli wychodzących z magazynu produktów sprzedawanych klientom, kontroli materiałów przychodzących oraz składowanych w magazynach oraz zarządzania pracownikami magazynu. Jego stanowisko określono mianem menadżera i zostało przypisane do działu sprzedaży. Jako kierownik narzędziowni i utrzymania ruchu był zobowiązany do zarządzania zespołem oraz naprawy uszkodzonych form, szkolenia lokalnych techników w zakresie naprawy uszkodzonych form oraz w zakresie użycia maszyn w celu wyprodukowania zapasowych części, szkolenia kierowników oraz zespołu obsługi pras w zakresie odpowiedniego umieszczania form w prasach oraz unikania uszkodzeń form podczas procesu produkcyjnego. W tym czasie jego stanowisko określono mianem menadżera i zostało przypisane do działu form. Y. N. faktycznie od początku zatrudnienia w pozwanej spółce był odpowiedzialny za stan narzędzi używanych do produkcji dla całego zakładu pracy oraz za naprawę i utrzymanie matryc służących do wytłaczania elementów do telewizorów dla całego zakładu pracy, w tym również działu, którym kierował T. K. (1). W zakładzie pracy jest około 50-60 matryc. Dział matryc stanowił część działu utrzymania ruchu. Przed dokonaniem naprawy matryca musiała być wymontowana z maszyny i zawieszona na stanowisko napraw. Jednak jako jedyny wiedział jak naprawić matrycę. W sytuacji, gdy uległa uszkodzeniu matryca w maszynie znajdująca się w dziale podlegającym T. K. (1), mógł on zlecić Y. N. jej naprawę. Y. N. był przełożonym dla 6-7 osób. Osoby te były odpowiedzialne za konserwację maszyn. Żadna z tych osób nie podlegała T. K. (1). Ma ponad 30-letnie doświadczenie w pracy na stanowiskach pracy analogicznych jak zajmowane w przedsiębiorstwie pozwanego. W aktach osobowych Y. N. został wymieniony przebieg jego pracy od 2004r. Urodzony w (...) r. Y. N. ukończył w 1976 r. Y. P. S. w Y. w K.. Jest to wykształcenie na poziomie zawodowym. Przed zatrudnieniem u pozwanej pracował w M. P. w G. w K. (od 2004 do 2006) jako mould manager, (...) w G. w K. (2002 – 2004) jako delivery & distribution (...), w M. M. w G. w K. (od 1998 do 2002) jako mould assist (...), w D. w B. w K. (od 1978 do 1998) jako mould technician. Nie zna języka angielskiego. Ponieważ przebywa w Polsce od dłuższego czasu potrafi w tym języku wydawać jedynie najprostsze polecenia.

Park I. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 13 grudnia 2006 r. do 23 listopada 2007 r. na stanowisku kierownika produkcji za wynagrodzeniem miesięcznym 4.332 zł brutto. W dniu 24 listopada 2007r. zawarto z nim kolejną umowę terminową na stanowisku kierownika produkcji na okres od 24 listopada 2007r. do 23 listopada 2008 r. za tym samym, co poprzednio wynagrodzeniem, które na podstawie aneksu do umowy zwiększono od 1 maja 2008 r. do kwoty 8.642 zł brutto. Do jego obowiązków jako kierownika produkcji należało przygotowanie dziennych raportów planów produkcyjnych, zarządzanie produkcją i dziennymi wynikami produkcji, zabezpieczenie oraz naprawa maszyn produkcyjnych mechanicznych oraz elektrycznych i szkolenie lokalnych techników w zakresie naprawy maszyn. Z dniem 14 kwietnia 2009r. zawarta została z I. P. kolejna umowa o pracę na stanowisku kierownika utrzymania ruchu na okres od 14 kwietnia 2009r. do 3 marca 2010r. za wynagrodzeniem miesięcznym 10.000 zł brutto. Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków do P. I. należało:

zarządzanie zespołem utrzymania ruchu w celu właściwego funkcjonowania mechanicznych oraz elektrycznych maszyn (prasy elektryczne, prasy spalinowe, sprzęt automatyczny, przeprowadzanie okresowych prewencyjnych prac utrzymania zespołu ruchu z zespołem, szkolenie lokalnych techników w zakresie napraw oraz utrzymania pracy maszyn. Stanowisko P. I. zostało przypisane do działu utrzymania ruchu, podlegał dyrektorowi finansowemu. Faktycznie P. I. od początku zatrudnienia był odpowiedzialny za utrzymanie ruchu w zakładzie pracy oraz pełnił funkcję kierownika produkcji. Drugą z wymienionych funkcji faktycznie pełnił do lutego 2008r., kiedy wymienione stanowisko objął zatrudniony od 8 lutego 2008r. Y. Ik K.. Pomimo tego nie dokonano zmian w zapisach umowy o pracę. Park I. jest odpowiedzialny za pracę maszyn produkcyjnych, za ich naprawę. Formalnie jest bezpośrednim przełożonym dla 6 osób, jednak faktycznie jest uprawniony do podjęcia decyzji o zatrzymaniu produkcji w całym zakładzie. W rzeczywistości jest głową struktury mechanicznej zakładu pracy. Potrafi rozebrać na części całą maszynę i ponownie ją złożyć. Podległe P. I. osoby zostały przeszkolone przez niego osobiście i zastępują go tylko w czasie jego nieobecności, poza tym wymagana jest jego ciągła obecność w zakładzie pracy. Wszystkie 6 podległych mu osób to Polacy. W tej grupie nie było W. Z. (1). To co jest do zrobienia przekazywał również Y. N.. Ma 40-letnie doświadczenie w swojej dziedzinie. I. P. urodził się w (...) r. W 1980 r. ukończył inżynierię mechaniczną na N. S. T.. S. w S.. Wcześniej był zatrudniony w (...) w D. w K. (01 maja 1991 r. do 30 marca 2002 r.) na stanowisku a/s general (...), w F. (...) (01.04.1983 r. do 30.04.1991 r.) w S. w K. na stanowisku manager, w (...) w S. w K. na stanowisku staff.

Y. Ik K. został zatrudniony na stanowisku kierownika produkcji na podstawie umowy o pracę z dnia 8 lutego 2008 r. zawartej na czas określony od 8 lutego 2008 r. do 5 grudnia 2008 r. za wynagrodzeniem miesięcznym brutto 2.900 zł, które z dniem 1 marca 2008 r. podwyższono w drodze aneksu z dnia 1 marca 2009 r. do kwoty 9.000 zł brutto. Zatrudnienie Y. Ik K. na tym samym stanowisku było kontynuowane na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej na czas określony od 14 kwietnia 2009 r. do 3 marca 2010 r. za wynagrodzeniem miesięcznym 10.000 zł brutto. Zgodnie z zakresem obowiązków Y. Ik K. był zobowiązany do przygotowania dziennych planów produkcyjnych dla całego zakładu, przekazywania ich managerom poszczególnych działów oraz kierownikom w celu wykonywania kolejnych działań w dziale sprzedaży, zarządzanie procesem produkcji oraz sporządzanie sprawozdań na podstawie raportów kierowników i managerów poszczególnych działów, obliczanie zdolności produkcyjnej wszystkich maszyn oraz szkolenie kolejnych managerów oraz pracowników w zakresie przygotowania planów produkcyjnych. Stanowisko Y. Ik K. zostało przypisane do działu produkcji. Pisemny zakres czynności obowiązujący Y. Ik K. pokrywał się z faktycznie wykonywaną pracą. Y. Ik K. przygotowywał plany produkcyjne dla całego zakładu pracy i plan dostaw materiałów do produkcji oraz towaru do klienta. Decydował o ostatecznym kształcie tych planów. Jeżeli nawet powodowie układali swoje plany szczegółowe, musiały one uzyskać ostatecznie akceptację Y. Ik K. Jeżeli plany produkcyjne nie zostały wykonane, cel produkcji nie został osiągnięty, obowiązkiem powodów było zaraportowanie z jakiej przyczyny. Wymuszało to kolejne zmiany w planie produkcji i wymagało podjęcia przez Y. Ik K. odpowiednich decyzji. Tylko w przypadku nieosiągnięcia celu produkcji powodowie mogli wpłynąć na zmianę planu produkcyjnego. W zakładzie pracy jest około 45 pras i 50-60 matryc tylko Y. Ik K. miał wiedzę odnośnie ich wydajności. Ponadto odpowiadał za kontakty z centralą pozwaną spółki w K. oraz z klientami, przede wszystkim L. E.. W spotkaniach z klientami poza Y. Ik K. uczestniczył również W. Z. (1). Y. Ik K. odpowiadał ponadto za reklamacje od klientów. Y. Ik K. podlegał bezpośrednio prezesowi spółki. Był postrzegany jako dyrektor. Był bezpośrednim przełożonym dla W. Z. (1) i T. K. (1). Miał prawo wydawać im polecenia. Również Y. Ik K. był osobą, do której powodowie składali raporty produkcyjne. Y. Ik K. urodził się w (...) r. W 1996 r. ukończył G. T.. H. (...) w G. w K. w zakresie elektroniki, zaś w 2005 r. uzyskał licencjata na G. 1 U. w G. w K. w zakresie computer information. Wcześniej pracował w D. – yang (...) w G. w K. (02 marca 2003 r. do 30 czerwca 2007 r.) na stanowisku production (...) oraz w T. w G. w K. (30 maja 2000 do 20 lutego 2003 r.) na stanowisku production assistant (...). W okresie bezpośrednio poprzedzającym zatrudnienie w pozwaną spółkę, pracował w jej koreańskim odpowiedniku – F. A. w W. w K. na stanowisku production (...) w okresie od 26 czerwca 2007r. do 7 lutego 2008r.

Stan faktyczny w sprawie Sąd Okręgowy ustalił na podstawie zeznań świadków Y. H., Y. Ik K., P. I., częściowo zeznań świadka A. J., częściowo zeznań powodów oraz w całości przesłuchanego za stronę pozwaną K. C. J. oraz dokumentów wskazanych jako dowody.

Przyjmując za podstawę ustaleń zeznania świadków zawnioskowanych przez pozwaną spółkę Sąd miał na uwadze, iż relacje te tworzą zgodną, spójną i logiczną całość. Sąd Okręgowy ocenił, że wymienione osoby w sposób obiektywny przedstawiły istotne informacje dotyczące zakresu obowiązków powodów oraz osób do których powodowie się porównywali, umiejscawiając jednocześnie stanowiska powodów w strukturze poległości służbowej. W szczególności wymienione osoby zgodnie zeznały, że powodowie podlegali bezpośrednio kierownikowi produkcji Y. Ik K.. Relacja ta częściowo znajduje odzwierciedlenie w dokumencie określającym zakres czynności powoda W. Z. (1). Wynika z niego, że stanowisko powoda zostało przypisane do działu produkcji, zaś bezpośrednim przełożonym jest dyrektor produkcji. Faktem jest, że w chwili zatrudnienia powoda, jak również w okresie późniejszym, jak wynika ze schematów organizacyjnych stanowisko dyrektora produkcji nie funkcjonowało w strukturze organizacyjnej, niemniej jednak w taki sposób- jako stanowisko szczebla dyrektorskiego postrzegano stanowisko zajmowane przez kierownika produkcji Y. Ik K.. Do tego rodzaju ustalenia skłaniają zeznania świadka Y. H. oraz P. I. oraz przesłuchanego, którzy określali Y. Ik K. mianem dyrektora. W taki też sposób Y. Ik K. określił sam powód W. Z. (1). Wobec powyższego jako niewiarygodną Sąd Okręgowy ocenił tą część zeznań powodów, z których wynikają wnioski odmienne. Zeznania powodów Sąd ocenił jako nielogiczne wobec faktu, że W. Z. (1), i tego powód nie kwestionował, miał obowiązek raportowania do Y. Ik K., na jego polecenie wykonywał raporty w zastępstwie kierownika działu materiałowego, jak również to, że ostatecznym, jeśli chodzi o kształt planu produkcji przedsiębiorstwa było zdanie Y. Ik K.. Fakty te niesprzecznie wynikają po części również z zeznań powoda T. K. (1), jak również z zeznań świadka A. J.. Jeśli zatem Y. Ik K. nie byłby przełożonym powoda, zupełnie niewytłumaczalnym byłoby wykonywanie przez W. Z. (1) czynności w taki sposób i w takim zakresie, w jakim wskazywał na to Y. Ik K.. Ponadto, jak wynika z zeznań złożonych przez powoda w toku pierwszego rozpoznania sprawy to od Y. Ik K. otrzymał polecenie pełnienia dyżurów do godziny 20.00, pracy w nadgodzinach ponadto Y. Ik K. zatwierdzał zestawienia danych z czytników, wszelkie decyzje podejmowane wbrew niemu stanowiły podstawę do zwolnienia. Powód stosował się do tych poleceń, co byłoby niewytłumaczalne w sytuacji, gdyby Y. Ik K. zajmował stanowisko równorzędne.

Jako wiarygodne Sąd Okręgowy ocenił zeznania przesłuchanego za pozwaną spółkę (...) argumentując, że zeznania te korelują w całości z zeznaniami wyżej wymienionych świadków. Ponadto nie zachodzą jaskrawe różnice co do tych samych faktów w zeznaniach złożonych przez pozwanego w toku pierwszego jak i drugiego rozpoznania sprawy. Częściowo za niewiarogodne Sąd uznał zeznania (...) co do zakresu obowiązków powodów oraz usytuowania ich stanowisk w strukturze organizacyjnej. W opinii sądu Okręgowego relacje te w pewnych fragmentach graniczą wręcz z nedorzecznością. Jako przykład tego rodzaju sytuacji Sąd wskazał zeznania świadka, w których wywodził tożsamość stanowisk pracy T. K. (1) oraz świadka P. I., a nawet tożsamość obowiązków pracowniczych. W przypadku tych zachodziły oczywiste i jaskrawe różnice co do posiadanych przez wymienionych poziomu wykształcenia, kwalifikacji i doświadczenia. Tego próby tego rodzaju porównań nie podejmował się nawet powód T. K. (1) jakkolwiek osobiście zainteresowany wynikiem sprawy. Pozostałe twierdzenia świadka A. J. o porównywalności stanowisk powodów do wskazywanych przez niego osób Sąd pominął stwierdzając, że stanowią wyraz osobistej oceny świadka, nie zaś twierdzeń o faktach. Jako niezgodne z prawdą Sąd Okręgowy ocenił zeznania świadka A. J. w zakresie, w jakim zeznał, że narzędzia, za które był odpowiedzialny Y. N. nie nadawały się do użytku. Ten sposób relacjonowania w opinii Sądu sugeruje, że wymieniony nie wywiązywał się w sposób należyty ze swoich obowiązków. Faktem jest natomiast, że Y. N. nie tylko nie otrzymał żadnej kary porządkowej, ale po roku nienagannej pracy otrzymał nawet podwyżkę pensji. Jeśli tego rodzaju sytuacja, o której relacjonuje powód miałaby miejsce, działania pracodawcy przyznające pracownikowi świadczącemu pracę w sposób naganny byłyby zupełnie nieracjonalne. Jak wynika natomiast z zeznań przesłuchanego za stronę pozwaną pozwanego K. C. J. miały miejsca sytuacje, w których pracownicy koreańscy świadczący pracę w sposób wadliwy byli odsyłani do K.. Sąd podniósł, że gdyby stan narzędzi był nieodpowiedni, wówczas nie mogłyby być używane w procesie produkcji. To z kolei stawiałoby pod znakiem zapytania możliwość wykonania planów produkcyjnych. Tymczasem w swoich zeznaniach powodowie oraz świadek A. J. mocno akcentowali fakt wadliwego planowania procesu produkcji, nie zaś braku środków - narzędzi lub materiałów do produkcji. Jako niewiarygodne są ocenił również zeznania świadka A. J., z których wynika, że Y. N. nie był w stanie samodzielnie naprawić matrycy. Zdaniem sądu relacje te są sprzeczne z zeznaniami przesłuchanego za stronę pozwaną K. C. J. oraz P. I., z których wynika, że Y. N. był jedynym specjalistą, który potrafił naprawić matrycę. Jeżeli nawet powód T. K. (1) z jakis przyczyn

dokonywał wymiany matrycy, co jak podkreślił Sąd było czynnością nieskomplikowaną, to z pewnością nie dokonywał napraw już samej matrycy. Także niewiarygodnym w uznaniu Sądu jest to, iż wedle relacji A. Y. N. po kilkumiesięcznej przerwie w zatrudnieniu u pozwanej, po powrocie z K. świadczył pracę w sposób nielegalny. Z akt osobowych Y. N. wynika bowiem, że po przerwie tej podjął zatrudnienie w pozwanej spółce od dnia 29 czerwca 2009r. na podstawie pozwolenia na pracę wydanego na podstawie decyzji Wojewody (...) z dnia 3 czerwca 2009r. na okres od 28 czerwca 2009r. do 27 czerwca 2010r. Sąd stwierdził, że nie jest także prawdą, że Y. Ik K. zajmował stanowisko kierownika materiałowego. Tego rodzaju twierdzeń nie podnosili nawet powodowie. Sąd ocenił, że zeznania świadka (...) w znacznej części cechuje stronniczość. Tego rodzaju ocenę potwierdza fakt, iż pozostają w analogicznym jak powodowie sporze z pozwaną spółką o roszczenia wynikające z dyskryminacji. Sąd wskazał, że zeznania świadka A. J. złożone w toku pierwszego rozpoznania sprawy tylko w niewielkim zakresie przydały się do rozstrzygnięcia sprawy.

Co się tyczy zeznań świadków M. K. (1), M. R. oraz K. S. i E. W. to Sąd stwierdził, że nie przyczyniły się do wyjaśnienia istotnych dla sprawy okoliczności. W szczególności na podstawie tych zeznań nie można poczynić jakichkolwiek ustaleń odnośnie zakresu obowiązków, podległości służbowej oraz kwalifikacji posiadanych przez powodów oraz osób, do których powodowie porównywali się. Jako nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy Sąd ocenił także opinie sporządzone przez biegłego z zakresu rachunkowości W. J..

Zeznaniom powodów Sąd dał wiarę jedynie w takiej części, w jakiej dały się one pogodzić z materiałem dowodowym przyjętym za podstawę ustaleń faktycznych. W relacjach tych występują bowiem pewne sprzeczności i nielogiczności. W szczególności różnią się relacje powodów złożone w toku pierwszego oraz kolejnego rozpoznania sprawy - co do zasad podległości służbowej, zakresu obowiązków powodów oraz poszczególnych osób, do których odnosili swoje stanowiska, jak również zasad sporządzania planów produkcyjnych. Sąd nie dał nadto wiary zeznaniom powoda T. K. (1), w części, w jakiej zeznał, że będąc asystentem kierownika działu produkcji już wówczas odpowiadał za całą produkcję, ponieważ w tym czasie nie był o ani polskiego, ani też koreańskiego kierownika produkcji. Sąd podkreślił, że okres zajmowania przez powoda stanowiska asystenta to okres 18 stycznia 2007r. do 31 grudnia 2007r. Jak natomiast wynika z relacji świadka Y. H., stanowisko kierownika produkcji zajmował najpierw L. J., następnie P. In T., a ostatnio K. Y. Ik. Relacje te mają odniesienie do dokumentów z akt osobowych. Z dokumentów z akt osobowych P. In T. wynika, że zajmował stanowisko kierownika produkcji począwszy od dnia 13 grudnia 2006r., zaś bezpośrednio następujący po nim K. Y. Ik objął to stanowisko od dnia 8 lutego 2008r. W konsekwencji Sąd stwierdził, że wbrew temu co twierdzi powód stanowisko kierownika produkcji nigdy nie było wakuującym. Powód zatem nie mógł zajmować się planowaniem produkcji dla całego zakładu, za które to czynności byli odpowiedzialni kolejno wymienieni koreańscy kierownicy. O ile w ogóle można mówić o planowaniu przez powoda produkcji, to tylko i wyłącznie w odniesieniu do samego działu produkcji i tylko w odniesieniu do okresu od lutego do listopada, kiedy to powód przejściowo pełnił obowiązki za R. K., który zrezygnował ze stanowiska kierownika działu produkcji. Powyższe fakty jednoznacznie znajdują odniesienie do relacji A. J. oraz świadka Y. H.. Wymienieni świadkowie zeznali również, że W. Z. (1) zastąpił T. K. (1) na tym stanowisku.

W niewielkim tylko zakresie za przydatne dla ustaleń faktycznych w sprawie Sąd ocenił schematy organizacyjne. Przede wszystkim dlatego, że nie były one aktualizowane w relacji do zmian osób pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach, nie ujmowały również wszystkich stanowisk aktualnie utworzonych w spółce. Schematy te nie do końca również odzwierciedlały rodzaj stanowiska względem faktycznie wykonywanych przez określonego pracownika czynności. Przykładem jest choćby stanowisko P. I., które w wcześniejszym schemacie sporządzonym jeszcze pod rządami prezesa L. S., a więc co najmniej do stycznia 2008r., zostało przypisane do działu utrzymania działu utrzymania ruchu. Tymczasem, jak wynika z akt osobowych w tym czasie P. I. zajmował stanowisko kierownika produkcji w dziale produkcji, a dodatkowo zarządzał utrzymaniem ruchu w zakładzie pracy. W schemacie tym nie wymieniono również kierownika produkcji, a ponadto Y. N., który już wówczas był zatrudniony. Odmienne niż twierdził to świadek A. J. przyczyną tego rodzaju pominięcia nie był fakt nielegalnego zatrudnienia Y. N.. Nadto jak wynika z zeznań przesłuchanego za stronę pozwaną K. C. J. wymienione schematy w zasadzie określają system zależności służbowej - strukturę pionową organizacji pozwanej spółki, nie określają natomiast zależności w relacji poziomej.



W ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał obydwu powodów za nieuzasadnione. Sąd Okręgowy wskazał na art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. stanowiący o prawie pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Na podstawie zaś art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p. pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego, w tym wyrok z dnia 18 września 2008r. sygn. II PK 27/08, Sąd I instancji wskazał, że za prace jednakowe przyjmuje się prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także - ilości i jakości. Natomiast prace o jednakowej wartości to prace rodzajowo różne, lecz jednocześnie podobne na tyle, by porównywać je, stosując kryteria określone w art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p. Owe kryteria to w pierwszym rzędzie posiadanie przez pracowników kwalifikacji, które albo są potwierdzone dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach (tj. przepisach ustaw, rozporządzeń czy układów zbiorowych pracy, precyzujących wymagania stawiane w tym zakresie osobom zatrudnionym na poszczególnych stanowiskach), albo wynikają z praktyki i doświadczenia zawodowego. Uzupełniającym elementem, przydatnym dla oceny wartości porównywanych prac, jest też odpowiedzialność rozumiana jako rodzaj i skala negatywnych konsekwencji w postaci zagrożenia dla życia i zdrowia lub mienia albo sankcji karnych, dyscyplinarnych czy odszkodowawczych, jakie mogą spotkać pracownika w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków. Przesłanką wartościowania pracy jest wreszcie towarzyszący jej świadczeniu wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu. Wszystkie zaś wymienione kryteria klasyfikacyjne powinny być analizowane łącznie. Warunek jednakowego wynagrodzenia dotyczy zatem tych przypadków, gdy pracownicy posiadają tę samą cechę istotną, tzn. wykonują taką samą pracę lub pracę tej samej wartości. A contrario wysokość wynagrodzenia pracowników, których praca nie jest taką samą, ani nie posiada tej samej wartości, może być zróżnicowana. Zgodnie bowiem z art. 78 §1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być jednak tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Sąd Okręgowy zaznaczył, że powodowie dochodząc zasądzenia na ich rzecz od pozwanej spółki odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji w zakresie wynagradzania za pracę, powinni udowodnić, że spełniają jedną z wymienionych w art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. cech istotnych w takim samym stopniu jak wskazany w pozwie pracownik zatrudniony na analogicznym stanowisku, a mimo to w sposób nieuzasadniony byli traktowani w sferze płacowej gorzej od tegoż pracownika. Kwestia przejawów dyskryminacji powodów w wynagradzaniu winna być odniesiona do kryterium pracy jednakowej wartości. Pomimo, iż pełnione tak przez powodów i ww. pracowników koreańskich funkcje wiązały się z ich usytuowaniem w strukturze organizacyjnej pracodawcy na równych szczeblach, to przede wszystkim jednak różniły się tak co nazewnictwa, jak i zakresu spoczywających na nich obowiązków. Poza odmiennością obowiązków różny był również zakres kompetencji tych pracowników. Prace te już choćby z tych względów nie były więc tożsame ilościowo i jakościowo. Po ponownej analizie sprawy Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że powodowie nie zdołali wykazać, że wykonywali pracę jednakowej wartości w relacji do koreańskich pracowników, do których się porównywali, a ich wynagrodzenie zostało ukształtowane na niższym poziomie niż wymienionych pracowników tylko i wyłącznie ze względu na kryterium narodowości.

T. K. (1) precyzując swoje stanowisko odniósł swoją sytuację w zakresie wynagrodzenia do Y. N.. Z kolei W. Z. (1) odniósł swoją sytuację w zakresie wynagradzania do P. In T. i Y. Ik K.. W ocenie Sądu porównania proponowane przez powodów są nieadekwatne na gruncie ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Sąd Okręgowy przypomniał, że T. K. (1) zajmował najpierw stanowisko asystenta kierownika, a następnie kierownika działu pras. Incydentalnie przez kilka miesięcy w 2007r. zajmował wakujące stanowisko kierownika działu produkcji, do czasu objęcia tej funkcji przez W. Z. (1). Stanowiska te objął mając trzydzieści parę lat. W tym samym czasie Y. N. faktycznie od 2006r. sprawował funkcję kierownika narzędziowni i utrzymania ruchu. Zdecydowanie różny był przy tym zakres obowiązków wymienionych, różne było ich doświadczenie oraz zakres odpowiedzialności. Pracownicze obowiązki T. K. (1) ograniczały się jedynie do działu pras, dla którego miał za zadanie przygotowywać plany produkcyjne na podstawie założeń przekazanych mu przez przełożonego Y. Ik K.. Ostateczny kierunek planowanej produkcji wyznacza jednak już plan finalny. Założenia sporządzone przez T. K. (1) stanowiły pewien szczególny wycinek, bazę

dla określenia produkcji. Ostateczna akceptacja planu sporządzonego przez powoda należała do Y. Ik K.. Powód ponadto nie był przełożonym dla zatrudnionych w dziale pras pracowników w takim sensie, że nie mógł im wydawać poleceń służbowych. Powyższemu ustaleniu nie przeczy fakt, iż to powód wytypował około 10 osób do zwolnienia w związku prowadzoną przez zakład pracy redukcją zatrudnienia lub w związku z naruszeniem przez pracowników obowiązku świadczenia pracy w stanie trzeźwości, bowiem wybór ten miał znaczenie tylko i wyłącznie opiniotwórcze, zaś ostateczna decyzja o zwolnieniu spoczywała w rękach innej osoby. Powód przed objęciem stanowiska czy to asystenta kierownika, czy też kierownika nie miał żadnego doświadczenia na tego rodzaju stanowisku, jak również na stanowisku związanym z planowaniem produkcji. Przed podjęciem zatrudnienia w pozwanej spółce pracował w różnego rodzaju przedsiębiorstwach zajmując stanowiska pracy charakterystyczne dla szeregowych pracowników fizycznych- przykładowo kamieniarz, pilarz, operator wózka widłowego, pracownik leśny, robotnik budowlany. Nie uzyskał również wykształcenia na takim poziomie, które pozwalałoby na przeniesienie na niego odpowiedzialności za proces produkcyjny.

Dalej Sąd Okręgowy odniósł się do przymiotów osobistych Y. N.. Podkreślił, że wprawdzie wymieniony analogicznie jak powód uzyskał wykształcenie na poziomie zawodowym oraz nie potrafił komunikować się w języku angielski, niemniej jednak był postrzegany jako specjalista wysokiej klasy. Urodził się w (...)r. i posiadał ponad 30- letnie doświadczenie w dziedzinie swojej specjalizacji. W czasie zatrudnienia w pozwanej spółce był odpowiedzialny za stan narzędzi oraz wycinek działalności działu utrzymania ruchu - za stan matryc wykorzystywanych we wszystkich urządzeniach wykorzystywanych w procesie produkcji. Sąd zaznaczył fakt, iż ten zakres obowiązków i odpowiedzialności Y. N. miał zasięg globalny, w tym sensie, że odnosił się do całości zakładu pracy. Y. N. był również jedyną osobą w zakładzie pracy, która była w stanie naprawić matrycę. Okoliczności tej nie przeczą zeznania powoda T. K. (1), z których wynika, że sam dokonywał wymiany matryc, bo wymiana polegała na. Nawet jeśli tego rodzaju sytuacje miały miejsce, to kwestia odkręcenia matrycy, jak wynika z kolei z zeznań przesłuchanego za stronę pozwaną prezesa spółki to kwestia odkręcenia kilku śrub. Czym innym jest już natomiast naprawa samej matrycy, która jest czynnością skomplikowaną. Czynność tak jak wynika z zeznań prezesa spółki wymagała wiedzy i zręczności, a przed wszystkim natychmiastowej reakcji. W chwili, gdy matryca uległa uszkodzeniu rozpoczął się wyścig z czasem. W przeciwnym przypadku sytuacja ta grozi przestojem dla produkcji, a co logiczne może wiązać się ze stratami dla pozwanej spółki. Nie jest zatem zasadnym marginalizowanie przez stronę powodową roli jaką odgrywał Y. N. dla działalności całego zakładu pracy.

Sąd Okręgowy stwierdził, że brak jest również adekwatnych porównań w przypadku W. Z. (1). W opinii Sądu odniesienia dla poziomu wynagrodzenia powoda nie stanowi poziom wynagrodzenia uzyskiwanego przez świadka Y. Ik K.. Zarówno powód jak i wymieniony pracownik legitymowali się wyższym wykształceniem i w zasadzie można powiedzieć, że był to jedyny punkt styczności między nimi. Zasadniczą kwestią, która już a limine dyskwalifikowała możliwość dalszego zrównania ich pozycji był fakt, iż to powód był podwładnym Y. Ik K., co wynika niesprzecznie z zeznań wszystkich świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną oraz przesłuchanego za pozwaną spółkę prezesa. Powód zajmował stanowisko kierownika działu produkcji, a raczej działów produkcji natomiast wymieniony pracownik pochodzenia koreańskiego był kierownikiem produkcji jako takiej. Faktycznie, jak wynika z zeznań świadka Y. H. oraz przesłuchanego za stronę pozwaną K. C. J. jego stanowisko było postrzegane bardziej jako dyrektorskie niż kierownicze. Odmienne niż twierdził to powód W. Z. (1), miał ono obowiązek stosowania się do poleceń Y. Ik K. i polecenia te wykonywał. W szczególności powód sporządzał plany produkcyjne, jednakże tylko w odniesieniu do pewnego wycinka działalności pozwanej spółki- dla działu produkcji. Plany te sporządzał w oparciu o wytyczne przekazane mu przez Y. Ik K.. Znaczącym jest, że w przypadku różnicy zdań pomiędzy W. Z. (1) a jego przełożonym, ostatecznie rozstrzygająca była decyzja Y. Ik K.. Decyzję Y. Ik K. mógł zmienić jedynie prezes pozwanej spółki. W. Z. (1) nie był uprawniony do samodzielnego podejmowania decyzji produkcyjnych. Wszak z zeznań A. J. wynika, że w sytuacji, gdy prezes spółki był nieobecny, decyzja Koreańczyka nie podlegała żadnej dyskusji. Każdorazowo plan sporządzany przez powoda wymagał ostatecznej akceptacji przez Y. Ik K.. Ponadto to Y. Ik K. sporządzał plan produkcyjny dla całego zakładu pracy, plan dostaw materiałów do produkcji oraz dostaw do klienta. Powierzenie Y. Ik K. tego rodzaju obowiązku wynikało z faktu, iż jako jedyny miał wiedzę co do wydajności maszyn produkcyjnych.

Znaczenia roli Y. Ik K. dla działalności zakładu pracy nie ujmuje zdaniem Sądu Okręgowego fakt, w świetle którego powodom W. Z. (1) i T. K. (3) powierzono sporządzenie planu produkcyjnego w czasie nieobecności Y. Ik K. w maju 2009r. Było to zdarzenie jednostkowe, wywołane potrzebą zastępstwa wymienionego, nieobecnego z przyczyn zdrowotnych. Ponadto jak się okazało plan produkcyjny sporządzony przez powodów był nieprzydatny przede wszystkim z tego względu, że nie posiadali wiedzy odnośnie wydajności maszyn produkcyjnych.

Sąd podkreślił, że również to Y. Ik K. był osobą do której raportował powód i wskazywał przyczyny niewykonania celu produkcyjnego. Tego rodzaju zestawienia powód sporządzał również na polecenie Y. Ik K. w zastępstwie za kierownika działu materiałowego K. Y. K., który często przebywał w podróżach służbowych. Poza tym Y. Ik K. był osobą odpowiedzialną za kontakty z kontrahentami, powód W. Z. (1), jedynie uczestniczył w tych spotkaniach. Zdaniem Sądu nie jest to niczym nadzwyczajnym. Znając zapotrzebowanie na produkty pozwanej spółki powód dzięki tej wiedzy miał okazję sporządzenia optymalnego planu produkcji. Y. Ik K. był także osobą odpowiedzialną za reklamacje klientów.

Również na niekorzyść powoda w uznaniu Sądu Okręgowego wypadło porównanie doświadczenia zawodowego obu pracowników. W. Z. (1) w okresie poprzedzającym zatrudnienie - w okresie od kwietnia 2006 do 2007 pracował w (...) sp. z o.o. na stanowisku szefa sekcji w dziale produkcji oraz (...) leader, przez okres 3 miesięcy w S. (...) na stanowisku leader. Pozostały okres zatrudnienia z lat 2002-2006 nie został udokumentowany, nie wiadomo jakiego rodzaju stanowiska pracy zajmował powód. Tymczasem Y. Ik K. ma doświadczenie na stanowiskach związanych z produkcją. Pracował na tych stanowiskach już od 2000r., w czasie studiów na G. 1 U. w G. w K. (które ukończył w 2005r.). Od 26 czerwca 2007r. do 7 lutego 2008r. był zatrudniony w koreańskiej F. A. - spółce nadrzędnej względem A. w M.. Z racji tego w pozwanej spółce odpowiadał również za kontakty z centralą.

Za nieadekwatne do porównania sytuacji powoda W. Z. (1) Sąd uznał stanowisko zajmowane przez P. I.. W okresie do lutego 2008r. Park I. zajmował stanowisko kierownika produkcji, zbliżone do stanowiska swojego następcy Y. Ik K., z tą jednak różnicą, że poza kwestiami produkcji na świadku P. I. od początku jego zatrudnienia spoczywała dodatkowo odpowiedzialność za utrzymanie ruchu maszyn w całym zakładzie pracy. Y. Ik K. przejął stanowisko zajmowane dotychczas przez P. I.. W wyniku tego w gestii P. I. pozostały sprawy związane wyłącznie z utrzymaniem ruchu, zaś Y. Ik K. przejął sprawy produkcji. W tej sytuacji Sąd Okręgowy wywiódł wniosek, że pomiędzy charakterem stanowiska pracy powoda W. Z. (1) oraz P. I. nie było żadnego punktu styczności. Dodał przy tym, że P. I. jest wysokiej klasy specjalistą. Ukończył nie tylko studia w zakresie mechaniki, lecz posiada również ogromne, bo 40-letnie doświadczenie w tej dziedzinie. Park I. jedną swoją decyzją mógł wstrzymać produkcję w całym zakładzie pracy. W zasadzie był osobą niezastępowaną. Szkolił polskich pracowników, lecz nawet po kilku latach szkolenia byli w stanie go zastąpić tylko przy niektórych czynnościach. Park I. ma ogromne umiejętności. Jak wynika z zeznań przesłuchanego za pozwaną spółkę prezesa potrafi rozłożyć maszynę na części i powrotem ją złożyć. Sąd przyjął, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby powód miał tego rodzaju umiejętności i wiedzę. Nie ma wykształcenia technicznego. Studia, które ukończył dotyczą zarządzania i inżynierii produkcji. Dają zatem wiedzę o procesie produkcji, jednak z perspektywy menadżera. Powód nie ma przy tym tak długoletniego doświadczenia zawodowego.

W rezultacie Sąd Okręgowy przyjął, że przedstawiony powyżej rodzaj zajmowanych stanowisk, zakres obowiązków i odpowiedzialności powodów oraz osób, do których powodowie się porównywali jest diametralnie różny. Brak jest przez to podstaw do stwierdzenia, że powodowie wykonywali jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości. Tym samym wynagrodzenie powodów oraz pracowników koreańskich mogło być zróżnicowane. Sąd zaznaczył, że faktem jest, że wynagrodzenie pracowników koreańskich P. I., Y. Ik K. i Y. N. zostało ustalone na wyższym poziomie w relacji do wynagrodzenia powodów. Miało to jednak swoje racjonalne uzasadnienie poparte przede wszystkim doświadczeniem i kwalifikacjami tych pracowników. Faktem, który w opinii Sądu zasługuje na uwagę jest także to, że powstała w 2005 r. (...) spółka (...) stanowi spółkę zależną od jej koreańskiego odpowiednika. Oczywiście jest, że na etapie rozwoju spółki, który przypadał w czasie zatrudnienia powodów w proces zarządzania nią mogli być zaangażowani ci pracownicy, którzy posiadali wiedzę o technologiach produkcji i maszynach wykorzystywanych w pozwanej spółce. Wiedzę tę posiadali pracownicy koreańskiego pochodzenia i to od nich polscy pracownicy stopniowo czerpali swoją wiedzę. Sąd stwierdził, że nieuzasadnionym w tej sytuacji byłoby przyznanie pracownikowi

mniej doświadczonemu i wykwalifikowanemu wynagrodzenia na poziomie zbliżonym lub równym względem pracowników, którzy cechy te posiadali w większym stopniu. Tego rodzaju była również polityka pozwanej spółki. Zdaniem Sądu brak jest podstaw do twierdzenia, że powodowie w zakresie wynagrodzenia byli traktowani mniej korzystnie tylko i wyłącznie w oparciu o kryterium narodowościowe. W konsekwencji, wobec nie udowodnienia przez powodów okoliczności dyskryminacji w wynagradzaniu, Sąd orzekł o oddaleniu powództw.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

Apelacje od powyższego wyroku wnieśli powodowie zarzucając:

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie, iż powodowie nie udowodnili okoliczności dyskryminacji w zatrudnieniu,

- istotne naruszenie przepisu prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dowolną ich ocenę w zakresie oceny zeznań świadka A. J., zeznań stron postępowania, w tym zeznań powoda, jak też przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w zakresie oceny wiarygodności dokumentów - znajdujących się w aktach sprawy schematów organizacyjnych pozwanej spółki,

- istotne naruszenie przepisu prawa procesowego tj. art. 386 § 6 k.p.c. poprzez pominięcie przez Sąd I instancji oceny prawnej i wskazań co do dalszego postępowania wyrażonych w wyroku Sądu drugiej instancji,

- naruszenie przepisu prawa materialnego, to jest art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie w postaci uznania, iż praca obu powodów nie spełniała kryterium płacy o jednakowej wartości w stosunku do pracowników koreańskich (Y. N., P. In T. i Y. Ik K.), a także uznanie, iż w ustalonych przez Sąd okolicznościach sprawy nie doszło nieuzasadnionego dyskryminowania powodów w zakresie warunków wynagradzania.

Wskazując na powyższe powodowie wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz T. K. (1) 81.567 zł i na rzecz W. Z. (1) kwoty 97.660 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji.

W uzasadnieniu skarżący podnieśli, że w uzasadnieniu do wyroku z dnia 22 marca 2013r., uchylającym orzeczenie Sądu Okręgowego w Płocku po raz pierwszy rozpoznającego ich sprawę, Sąd Apelacyjny w Łodzi udzielił wiążącej oceny prawnej i przesądził fakt występowania nierówności w wynagrodzeniach zatrudnionych u pozwanej pracowników polskich i koreańskich. Zdaniem skarżących w sytuacji, gdy Sąd Apelacyjny przesądził fakt dyskryminacji, to na pozwanym ciążył obowiązek wykazania, że różnicowanie wynagrodzeń pracowników wykonujących jednakową pracę jest podyktowane obiektywnymi dowodami. Obowiązkwowi temu pozwany nie podolał. W ocenie skarżących kluczowe znaczenie mają zeznania świadka A. J. i samych powodów, z których wynika jednoznacznie, iż praca pracowników polskich oraz koreańskich na stanowiskach kierowniczych polegała na zarządzaniu. Skarżący podnieśli, że trudno jest dokonać oceny kierownika działu pras z kierownikiem narzędziowni w sytuacji, gdy odpowiadają za inny zakres czynności produkcyjnych, chociaż obaj wykonują czynności polegające na zarządzaniu. Zdaniem skarżących z całości zgromadzonego materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż faktyczne zakresy obowiązków powodów były dalece większe niż zakresy obowiązków pracowników narodowości koreańskiej. W tym zakresie jako bardzo istotne skarżący ocenili schematy organizacyjne, które na potrzeby postępowania dostarczyła sama strona pozwana. Z schematów tych wynika bowiem, iż W. Z. (1) jest pracownikiem na takim samym poziomie jak: P. I. i K. Y. Ik a T. K. (1) pracownikiem na takim samym poziomie jak Y. N.. Uzasadniając zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. skarżący nie zgodzili się z oceną Sądu Okręgowego, który zeznania świadka A. J. i zeznania powodów uznał za niewiarygodne a zeznania świadków narodowości koreańskiej za w pełni wiarygodne. Nie zgodzili się także ze stanowiskiem Sądu, który schematy organizacyjne pozwanej spółki nie uznał za mające istotne znaczenie. Wskazali na zeznania świadków M. K. (2) i M. R., z których wynika, że powód nie umieszczenia określonych

stanowisk na schematach organizacyjnych był taki, że część pracowników narodowości koreańskiej (wykonujących faktycznie pracę w pozwanej spółce) nie posiadała wymaganego pozwolenia na pracę w Polsce.

W odpowiedzi na apelację powodów, pozwana wniosła o ich oddalenie i zasądzenie od powodów kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

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

Apelacje są bezzasadne i podlegają oddaleniu albowiem Sąd Okręgowy wydał trafne rozstrzygnięcie.

Istotą niniejszej sprawy było ustalenie, czy istnieją podstawy do zasądzenia na rzecz powodów T. K. (1) i W. Z. (1) odszkodowania przewidzianego w art. 18<sup>3d</sup> k.p. z tytułu naruszenia przez pozwanego pracodawcę zasady niedyskryminacji, którego skutkiem było niekorzystne ukształtowanie wysokości wynagrodzenia powodów. Swoje roszczenia powodowie wywiedli z przepisu art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. nakazującego pracodawcy równe traktowanie pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt. 2 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę stanowi zatem naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu tylko wtedy, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku wskazanych wyżej przyczyn (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p.), co musi być uwzględnione przy wykładni art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pracami zaś o jednakowej wartości, zgodnie z art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p., są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Przy czym, jak to wynika z licznego orzecznictwa Sądu Najwyższego, równość nie jest tożsama z równym traktowaniem, może bowiem wymagać odmiennego potraktowania w celu wyrównania szans lub zapewnienia równych rezultatów, albo finansowego nagrodzenia i motywowania najlepszych pracowników. Możliwe jest zatem, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 2014 r. sygn. III PK 126/13 (opubl. LEX nr 1487089), odmiennie potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Musi jednak ono wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację. W orzecznictwie prezentowane jest nadto jednolicie stanowisko, że w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, to na powódzie ciąży obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innej osoby (innych osób), ale i że to zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną. Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności, pozwany pracodawca musiałby wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda i innych pracowników kierował się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 r. sygn. II PK 208/13, opubl. LEX nr 1477443; a także przywołany wcześniej wyrok z dnia 3 czerwca 2014 r. sygn. III PK 126/13). Postawienie sprawy w takiej płaszczyźnie wymagało od powodów wykazania, że doszło do nierównego ich traktowania przy wynagradzaniu za wykonywanie pracy jednakowej lub jednakowej wartości.

Ja wynika z akt sprawy, w tym z apelacji, powód W. Z. (1) uważa, że wykonywał pracę o jednakowej wartości co P. In T. (od 1 listopada 2007r. do 7 lutego 2008r.) oraz Y. Ik K. (od 8 lutego 2008r. do 26 września 2009r.), a powód T. K. (1), że wykonywał pracę o jednakowej wartości co Y. N. (od 1 października 2007r. do 30 czerwca 2009r.)

Sąd Apelacyjny w pełni podziela tak ustalenia faktyczne jak i ocenę prawną dokonaną przez Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku. Zdaniem Sądu Odwoławczego Sąd I instancji oparł swoje rozstrzygnięcie na logicznych, jasnych, jednoznacznych ustaleniach i ocenach, skutkujących trafnym uznaniem, że w odniesieniu do powodów nie doszło do naruszenia przez pracodawcę zasady niedyskryminacji.

W pierwszej kolejności odnieść się należało do podniesionego w obydwu apelacjach zarzutu jakoby Sąd Apelacyjny w kasatoryjnym wyroku z dnia 22 marca 2013 r. przesądził kwestię istnienia u pozwanego dyskryminacji pracowników w zakresie ich wynagradzania. Argumentacja skarżących nie znajduje poparcia, gdyż wbrew zarzutom skarżących rozstrzygnięcie Sądu II instancji takiej oceny nie zawiera, przeciwnie zawiera stwierdzenie, że ustalenia jakie sąd I instancji poczynił przy pierwszym rozpoznawaniu sprawy nie pozwalały na uznanie, że wynagrodzenia powodów z pracownikami narodowości koreańskiej, do których się porównywali, faktycznie winny być na tym samym poziomie.

Sąd Apelacyjny stwierdza, że w ponownym postępowaniu Sąd I instancji wykonał zalecenia w zakresie postępowania dowodowego i koniecznych dla rozpoznania istoty sprawy ustaleń. Zgodnie z treścią art. 18<sup>3c</sup> § 1 kp pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. W myśl § 3 pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Prace mają być więc równorzędne albo porównywalne o jednakowej wartości. Sąd Okręgowy szczegółowo i precyzyjnie porównał kwalifikacje powodów i pracowników koreańskich, ich odpowiedzialność i wysiłek wymagany przy wykonywaniu pracy. Ustalił zakres obowiązków powodów i pracowników koreańskich i znaczenie ich pracy dla pracodawcy oraz usytuowanie zajmowanych stanowisk w strukturze organizacyjnej zakładu. W ocenie Sądu II instancji ustalenia te dawały podstawę do czytelnych i wymiernych porównań pracy świadczonej przez wskazane osoby w kontekście uzyskiwanych przez nie wynagrodzeń.

Z prawidłowych ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że powód T. K. (1), urodzony w (...) r., z zawodu tokarz, po zasadniczej szkole zawodowej, przed podjęciem zatrudnienia w pozwanej spółce zawodowo pracował w latach 1997 - 2005 kolejno jako robotnik budowlany, kamieniarz – szlifierz, pracownik leśny, ostatnio kamieniarz, pilarz, operator wózka widłowego. W pozwanej powód został zatrudniony od 24 października 2005 r. na podstawie trzech następujących po sobie umów o pracę. Stosunek pracy ustał z końcem czerwca 2009 r. W trakcie zatrudnienia powód kolejno zajmował stanowiska: od 24 października 2005r. - operatora pras najpierw za wynagrodzeniem 849 zł brutto, a od 17 stycznia 2006r. za wynagrodzeniem 1.200 zł brutto; od 1 września 2006r. stanowisko mistrza w D. Pras za wynagrodzeniem 1.500 zł brutto, z dodatkiem funkcyjnym w wysokości 100 zł brutto od 1 września 2006r.; od 18 stycznia 2007 r. stanowisko asystenta kierownika produkcji d.s. Działu Pras za wynagrodzeniem 2.000 zł brutto plus premia uznaniowa; od 1 stycznia 2008r. - kierownika produkcji D. Pras za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto. Pracownicze obowiązki powoda T. K. (1) na stanowisku asystenta kierownika i kierownika, co sam potwierdził na rozprawie apelacyjnej, ograniczały się jedynie do działu pras, gdzie odbywała się produkcja podzespołów przeważnie do telewizorów (praktycznie wszystkich jego elementów, poza elektroniką). Dział pras, jak dodatkowo wyjaśnił powód przed Sądem Apelacyjnym, był tylko jednym z działów. Poza tym był jeszcze dział montażu, na którym produkty wyprodukowane w dziale pras były montowane w podzespoły i pakowane, oraz dział sprzedaży. Powód przy tym nie był przełożonym dla zatrudnionych w dziale pras pracowników w takim sensie, że nie mógł im wydawać poleceń służbowych. W materiale dowodowym brak jest potwierdzenia, że T. K. (1) w jakimkolwiek stopniu był osobą decyzyjną.

Natomiast Y. N., do którego porównuje się powód T. K. (1), urodził się w (...) r., ma wykształcenie zawodowe, wcześniej, tj. jeszcze przed zatrudnieniem go przez pozwanego, posiadał 28-letni staż pracy na stanowiskach mould technician, mould assist (...), delivery & distribution (...), i manager przez ostatnie 2 lata. W pozwanej Y. N. został zatrudniony od 11 grudnia 2006r. na stanowisku kierownika działu zaopatrzenia i dystrybucji za wynagrodzeniem miesięcznym brutto 3.700 zł, a od 13 listopada 2007 r. za wynagrodzeniem 3.846 zł brutto. W okresie od 12 stycznia

2008r. do 28 czerwca 2009r. Y. N. nie był związany z pozwaną stosunkiem pracy. Od 29 czerwca 2009r. Y. N. został ponownie zatrudniony na stanowisku kierownika narzędziowni i utrzymania ruchu za wynagrodzeniem 4.000 zł brutto. Zakres obowiązków i odpowiedzialności Y. N. miał zasięg globalny, w tym sensie, że odnosił się do całości zakładu pracy. Wymieniony w okresie od 1 grudnia 2006r. do 30 września 2008r. zajmował stanowisko kierownika działu zaopatrzenia i dystrybucji. Do jego obowiązków należała kontrola jakości wychodzących z magazynu produktów sprzedawanych klientom, kontrola materiałów przychodzących, zarządzanie pracownikami magazynu. Ponadto był odpowiedzialny za stan narzędzi używanych do produkcji dla całego zakładu pracy, w tym za naprawę i utrzymanie matryc służących do wytłaczania elementów do telewizorów w dziale pras. Pracodawca wysoko cenił pracę Y. N., bowiem był on jedyną osobą w zakładzie pracy, która potrafiła naprawić matrycę, niezbędną w procesie produkcji. Okoliczność tę potwierdził pracodawca K. C. J. oraz świadek P. In T.. Z akt sprawy wynika (k. 1057 i 1058), że w okresie od dnia 1 października 2008r. do 31 maja 2009r. Y. N. nie świadczył pracy w pozwanej spółce i nie otrzymywał wynagrodzenia (wyjechał do K.).

Zatem zupełnie inne prace wykonywali T. K. (1) i Y. N.. Prace te różniły się od siebie zasadniczo. Inne w związku z tym były kwalifikacje wymagane do ich wykonywania. Inny i nieporównywalny był zakres odpowiedzialności obu tych pracowników. T. K. (1) odpowiadał, i to w ograniczonym zakresie, za jeden tylko wydział (wydział pras), podczas, gdy Y. H. kontrolował jakość sprzedawanych klientom towarów oraz towarów przychodzących do magazynu, a także był odpowiedzialny za stan wszystkich narzędzi używanych w pozwanym zakładzie pracy i jako jedyny pracownik w zakładzie potrafił naprawić matrycę, która była niezbędnym urządzeniem do produkcji wykonywanej przez pozwaną. W razie uszkodzenia matrycy cała maszyna była wyłączona z ruchu. Ta szczególna umiejętność wyróżniała Y. N., w ocenie jego pracodawcy, od innych pracowników. Od jego pracy zależała zatem produkcja pozwanej spółki. Kontrolował jakość przychodzących i wychodzących z magazynu materiałów i produktów oraz zarządzał pracownikami magazynu.

Podobnie, jak wynika ze zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego, brak jest adekwatnych porównań w przypadku powoda W. Z. (1).

Powód W. Z. (1), urodzony w (...) r., ma wykształcenie wyższe, tytuł magistra inżyniera. Przed podjęciem zatrudnienia w pozwanej spółce legitymował się stażem pracy w okresie od kwietnia 2006 r. do października 2007 r., ostatnio na stanowisku quality leader. W pozwanej spółce został zatrudniony na podstawie kolejno zawieranych umów najpierw na okres próbny od 22 października 2007 r. na stanowisku managera produkcji za wynagrodzeniem miesięcznym 3.500 zł brutto, a od 21 stycznia 2008 r. na stanowisku kierownika produkcji za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 4.500 zł brutto. Ostatnia umowa zawarta na czas określony uległa rozwiązaniu w dniu 26 września 2009 r., przy czym jak ustalił Sąd Okręgowy, od połowy lipca 2009r. powód nie świadczył pracy z powodu choroby.

Y. Ik K., do którego porównywał się W. Z. (1) w okresie od 8 lutego 2008r. do 26 września 2009r., urodzony (...), podobnie jak powód legitymuje się wyższym wykształceniem. Przed zatrudnieniem u pozwanej zawodowo pracował w K. w latach 2000 – 2008, w tym w okresie od 26 czerwca 2007r. do 7 lutego 2008r. w firmie będącej koreańskim odpowiednikiem pozwanej na stanowisku production (...). W pozwanej spółce (...) został zatrudniony od 8 lutego 2008 r. na stanowisku kierownika produkcji za wynagrodzeniem miesięcznym brutto 2.900 zł, które z dniem 1 marca 2008 r. podwyższono do kwoty 9.000 zł brutto, a do 14 kwietnia 2009 r. do kwoty 10.000 zł brutto. Zgodnie z zakresem obowiązków Y. Ik K. był zobowiązany m.in. do przygotowania dziennych planów produkcyjnych dla całego zakładu, przekazywania ich managerom poszczególnych działów oraz kierownikom w celu wykonywania kolejnych działań w dziale sprzedaży. Y. Ik K. zarządzał procesem produkcji, przygotowywał plany dostaw materiałów do produkcji oraz towaru do klienta, odpowiadał za kontakty z centralą w K., odpowiadał za kontakty z klientami, za reklamacje, przyjmował raporty od powodów.

Nie sposób jest podzielić poglądu skarżącego, że z racji zajmowania stanowiska podobnie nazwanego jak to zajmowane przez Y. Ik K. ich wynagrodzenia powinny być na tym samym poziomie. Z ustaleń jakie poczynił bowiem Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku wynika jednoznacznie, że stanowiska powoda i Y. Ik K. nie były równoległymi, równorzędnymi lecz zachodziła między nimi zależność służbowa. Podczas, gdy powód jako kierownik produkcji

zajmował się planowaniem tylko na określonym wycinku produkcji, to Y. K. Ik był kierownikiem całej produkcji jako takiej. Decydował o ostatecznym kształcie planów i jego akceptacji wymagały plany sporządzane przez powoda. W. Z. (1) nigdy nie był uprawniony do podejmowania samodzielnych decyzji co do zmian w produkcji w zakładzie pracy. Stanowisko Y. K. Ik było postrzegane jako dyrektorskie aniżeli kierownicze. Y. K. Ik podlegał bezpośrednio prezesowi zarządu, który wszystkie polecenia przekazywał wymienionemu, z pominięciem struktur niższych podlegających Y. K. Ik. Zatem mimo, że nazwy stanowisk zajmowane przez powoda i Y. K. Ik brzmiały podobnie, nie sposób jest twierdzić, że byli oni na tym samym poziomie hierarchii pracowniczej.

W ocenie Sądu Apelacyjnego praca W. Z. (3) i praca Y. Ik K. nie były pracami o jednakowej wartości. Inny i nieporównywalny był bowiem zakres odpowiedzialności powoda i pracownika koreańskiego, skoro pracownik koreański był odpowiedzialny za plan produkcji dla całego zakładu, a W. Z. (1) tylko za jego wycinek. Inne i nieporównywalne były też kwalifikacje wymagane na ich stanowiskach pracy. Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że W. Z. (1) tylko raz miał zlecone opracowanie planu produkcji dla całego zakładu, w zastępstwie Y. Ik K., ale zadaniu temu nie podołał, bo nie znał wydajności maszyn produkcyjnych. Taką wydajność znał natomiast Y. Ik K., który ponadto odpowiadał za kontakty z centralą, za kontakty z klientami.

Podobnie jest w przypadku W. Z. (1) i drugiego pracownika pozwanej narodowości koreańskiej, do którego się porównywał w okresie od 1 listopada 2007r. do 8 lutego 2008r. Park I., urodzony w (...) r., z wykształcenia inżynier mechanik. Pracował między innymi od 01 kwietnia 1983 r. do 30 kwietnia 1991 r. na stanowisku manager i od 01 maja 1991 r. do 30 marca 2002r. na stanowisku a/s general (...). W pozwanej spółce Park (...) został zatrudniony od 13 grudnia 2006 r. na stanowisku kierownika produkcji i utrzymania ruchu za wynagrodzeniem miesięcznym 4.332 zł brutto. Wynagrodzenie w tej wysokości otrzymywał do 1 maja 2008 r. W spornym okresie, tj. od 1 listopada 2007r. do 8 lutego 2008r. Park I. zarabiał 4.332 zł brutto. Natomiast powód W. Z. (1) zarabiał w okresie próbnym 3.500 zł brutto, a od 21 stycznia 2008 r. 4.500 zł brutto. Park I. podlegał bezpośrednio prezesowi zarządu. Park I. od początku zatrudnienia był odpowiedzialny za utrzymanie ruchu w całym zakładzie pracy, a do lutego 2008r. dodatkowo pełnił jeszcze funkcję kierownika produkcji. Naprawiał wszystkie maszyny produkcyjne. Był doświadczonym inżynierem z 20 letnim doświadczeniem zawodowym. Był cenionym przez pracodawcę pracownikiem, bo jako jedyny znał budowę i działanie wszystkich maszyn produkcyjnych i potrafił maszyny te naprawić. Dlatego też wymagana była ciągła obecność tego pracownika w zakładzie. Ponadto był uprawniony do podjęcia decyzji o zatrzymaniu produkcji w całym zakładzie.

Wykonywanie pracy przez powoda i pracownika koreańskiego wymagało więc innych kwalifikacji, innej odpowiedzialności i wysiłku i były to wartości nieporównywalne. W. Z. (1) rozpoczął pracę w pozwanej spółce nie mając żadnego doświadczenia zawodowego na zajmowanym stanowisku. Kwalifikacje uzyskał w trakcie zatrudnienia i były one ograniczone tylko do działu produkcji. Park I. natomiast wykonując pracę kierownika utrzymania ruchu musiał znać i znał budowę maszyn funkcjonujących w zakładzie i potrafił maszyny te naprawić, a jednocześnie wykonywał też prace kierownika produkcji i był za nią odpowiedzialny, a więc był odpowiedzialny za dwa działy i za utrzymanie ruchu maszyn w całym zakładzie. Wymagana też była jego ciągła obecność w zakładzie. Powód W. Z. (1) nie posiadał ani takich umiejętności jak P. In T., ani nie miał takiego doświadczenia zawodowego jak pracownik koreański, nie wykonywał też jednocześnie pracy kierownika produkcji i kierownika utrzymania ruchu.

W ocenie Sądu drugiej instancji stosowana przez pozwaną polityka w zakresie zróżnicowanego ustalania wynagrodzeń zatrudnionych pracowników był uzasadniona przede wszystkim doświadczeniem, kwalifikacjami odpowiedzialnością i wysiłkiem. Nie jest w sprawie kwestionowanym, że powodowie wykonywali swą pracę na rzecz pozwanej z dużym zaangażowaniem, że praca ta powodowała u nich zmęczenie fizyczne i psychiczne. Wartościowanie pracy nie może być jednak dokonywane jedynie pod względem ilości czy warunków wykonywania, lecz także przy uwzględnieniu wymaganych kwalifikacji i zakresu odpowiedzialności. Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy nie sposób jest zaakceptować stanowiska skarżących, że byli przez pozwaną w zakresie wynagradzania traktowani mniej korzystnie tylko i wyłącznie w oparciu o kryterium narodowościowe. W toku procesu wykazano, że stosowane różnicowania wynagrodzeń pracowników były uzasadnione, zatem zawarty w apelacji zarzut obrazy przepisu art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.



nie mógł być uznany za zasadny. Skarżący nie wykonywali pracy jednakowej lub pracy o jednakowej wartości co pracownicy koreańscy, tj. Park I. i Y. Ik K. oraz Y. N., a to wykluczyło możliwość stwierdzenia, że zróżnicowanie wynagrodzeń naruszało przepisy zakazujące dyskryminacji w zatrudnieniu.

Ponadto, na co słusznie zwraca uwagę pozwany pracodawca, T. K. (1) uważał, że był dyskryminowany w okresie od 1 października 2008r. do 31 maja 2009r., bowiem był gorzej wynagradzany niż pracownik koreański Y. N.. Tymczasem z akt sprawy wynika, że Y. N. w tym okresie nie pracował w pozwanej spółce (przebywał w K.) i nie otrzymywał wynagrodzenia. Nie ma więc możliwości porównania zarówno pracy jak i wynagrodzenia obu tych pracowników w tym okresie. Nie mniej porównanie obu tych pracowników poczynione w odniesieniu do okresu od 1 października 2007r. do 30 września 2008r. wskazuje, że nie wykonywali oni ani prac jednakowych ani jednakowej wartości.

Jeśli chodzi o zarzut pominięcia obowiązujących u pozwanej schematów organizacyjnych, to należy uznać rację Sądu Okręgowego, który dla ustaleń faktycznych przyjął te schematy tylko w niewielkim zakresie. Schematy te nie do końca bowiem odzwierciedlały rodzaj stanowiska względem faktycznie wykonywanych przez określonego pracownika czynności, jako że nie były aktualizowane w relacji do zmian osób pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach. Nadto wymienione schematy określały system zależności służbowej jedynie w ramach struktury pionowej organizacji pozwanej, natomiast nie określają zależności w relacji poziomej.

Sformułowany w apelacji zarzut oparty o przepis art. 233 § 1 k.p.c., nakierowany na zamianę ustaleń faktycznych, ocenić należało także jako bezskuteczny. Przybrał on bowiem formę polemiczną w ramach, której apelujący nie tyle wykazali na fakt naruszenia przez sąd I instancji reguł oceny dowodów wskazanych w przywołanym przepisie, co ograniczyli się do prezentowania własnej wersji oceny przedłożonych dowodów i przedstawili własny stan faktyczny. Tak sformułowany zarzut nie mógł doprowadzić do zmiany ustaleń Sądu Okręgowego już choćby dlatego, że dla skuteczności zarzutu z art. 233§ 1 k.p.c. konieczne jest konkretne wykazanie, iż sąd pierwszej instancji uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów. Nie stanowi zaś takiej podstawy samo przekonanie strony o innej niż przyjął sąd pierwszej instancji doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie.

W świetle przyjętych przez sąd pierwszej instancji prawidłowych ustaleń faktycznych, za trafne i zasługujące na aprobatę należało uznać rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego także w aspekcie przywołanego prawa materialnego. W konsekwencji Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c. apelację jako bezzasadną oddalił.

O kosztach procesu Sąd II instancji orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd postanowił nie obciążać skarżących kosztami zastępstwa procesowego, które winni ponieść stosownie do wyniku procesu, mając na uwadze sytuację majątkową powodów, a także fakt, że sprawa jest skomplikowana tak pod względem faktycznym jak i prawnym, a skarżący mogli pozostawać w subiektywnym przekonaniu o słuszności dochodzonych roszczeń. Z tego względu obciążenie powodów tymi kosztami byłoby nieuzasadnione.

Przewodniczący: Sędziowie: