

Sygn. akt III APa 20/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 marca 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Anna Polak
Sędziowie:	SSA Jolanta Hawryszko (spr.) SSO del. Gabriela Horodnicka – Stelmaszczuk
Protokolant:	St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak

po rozpoznaniu w dniu 20 lutego 2018 r. w Szczecinie

sprawy M. M.

przeciwko Zakładom (...) Spółki Akcyjnej w G.

o ustalenie i zapłatę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wlkp. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 1 sierpnia 2017 r. sygn. akt VI P 8/16

1. oddala apelację,

2. zasądza od M. M. na rzecz Zakładów (...) Spółki Akcyjnej w G. kwotę 2025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Jolanta Hawryszko SSA Anna Polak SSO del. Gabriela Horodnicka

– Stelmaszczuk

Sygn. akt III APa 20/17

UZASADNIENIE

Powód M. M. wniósł o zasądzenie od pozwanego pracodawcy Zakładów (...) S.A. kwoty 39.200 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty oraz o ustalenie, że od 1.07.2012 roku należne wynagrodzenie wynosi 5.000 zł. Podstawą wynagrodzenia w żądanej kwocie jest porozumienie z 25.08.1993 r. modyfikowane aneksami oraz fakt, że jego poprzednik J. F. (1) otrzymywał wyższe wynagrodzenie niż to jakiego teraz domaga się powód.

Pozwany Zakłady (...) S.A. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w Gorzowie Wielkopolskim wyrokiem z 27 maja 2014 r., IV P 703/13 oddalił powództwo i zasądził zwrot kosztów zastępstwa procesowego. Po rozpoznaniu apelacji powoda Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim wyrokiem z 25.11.2014 r., VI Pa 85/14 uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. W wyniku ponownego rozpoznania sprawy wyrokiem z 18.03.2015 r., IV P 34/15 Sąd Rejonowy w Gorzowie Wielkopolskim oddalił powództwo i zasądził zwrot kosztów zastępstwa procesowego. Na skutek apelacji powoda Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim wyrokiem z 15.09.2015 r., VI Pa 46/15 uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Gorzowie Wielkopolskim, pozostawiając mu rozstrzygnięcie co do kosztów postępowania apelacyjnego.

Na rozprawie 6.07.2016 r. powód zmodyfikował powództwo i wniósł o zasądzenie 123.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równouprawnienia w zatrudnieniu na podstawie art. 18^{3c} § 1 k. p. przyjmując, że za każdy miesiąc, przy uwzględnieniu 44 miesięcy, należne wyrównanie wynosi 2 800 zł. Powód domagał się wynagrodzenia porównywalnego do innych pracowników zatrudnionych u pozwanego na stanowiskach związkowych Postanowieniem z 6.07.2016 r. Sąd Rejonowy uznał się niewłaściwym rzeczowo i sprawę przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 1 sierpnia 2017 r. oddalił powództwo oraz zasądził od powoda 2700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

M. M., urodzony w (...) roku, ukończył szkołę zawodową w zawodzie aparatowy procesów chemicznych. Umowę o pracę zawarł z pozwanym 14.05.1980 na stanowisku aparatowego formowania włókien. Na podstawie Zarządzenia nr (...)z 8.12.1982 r. został zaliczony do I kategorii zatrudnienia wymienionej w dziale IV poz. 22 pkt 1 Wykazu. W przebiegu zatrudnienia pracował kolejno na stanowiskach aparatowego produkcji doświadczalnej zestawiacza mieszanek i roztworów ślusarza w Oddziale (...) i był wynagradzany wg przepisów ww. Zarządzenia nr (...). Na mocy porozumienia stron z dniem 1.04.2001 r. pracodawca przyznał powodowi uposażenie według 9 kategorii zaszerogowania tj. 9,61 zł za godzinę pracy; pozostałe warunki umowy o pracę bez zmian. Na mocy kolejnego porozumienia z 1.05.2002 r. pozwany powierzył powodowi obowiązki ślusarza w (...) w Zakładzie Produkcji (...) ((...)) w (...); wynagrodzenie pozostało bez zmian. W dniu 14.09.2005 r. strony umowy o pracę zawarły porozumienie, w którym powód oświadczył, że zapoznał się z treścią Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i nie zgłasza do niego uwag; zapoznał się z Zarządzeniem pozwanego z 1.09.2005 r. wskazującym na podstawowe zmiany wprowadzone nowym układem; strony potwierdziły, że 28.04.2005 r. pozwany wraz ze związkami dokonali zmiany Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy przez zastąpienie go nowym układem; strony postanowiły dokonać modyfikacji umowy o pracę w ten sposób, że wynagrodzenie M. M. określone będzie stawką miesięczną w miejsce stawki godzinowej i wynosić będzie 1 730,00 zł brutto miesięcznie, przy czym wynagrodzenie obejmować będzie także: dodatek za staż pracy, dodatek za pracę w soboty, niedziele i święta, dodatkowe wynagrodzenie za dodatkowe dni wolne od pracy; wysokość wynagrodzenia za godziny nadliczbowe zgodna będzie z wynagrodzeniem wynikającym z kodeksu pracy. Zmiany weszły w życie z dniem 1.01.2016 r. Od 1.01.2006 r. pozwany przyznał powodowi wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.767 zł. Pozostałe warunki pracy i płacy pozostały bez zmian. Z dniem 1.10.2007 r. pracodawca przyznał powodowi wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.100 zł na stanowisku ślusarz. W okresie od 4.10.2007 do 22.10.2007 M. M. odbył kurs kierowców – operatorów wózków widłowych jezdniowych z mechanicznym napędem podnoszenia i uzyskał uprawnienia do obsługi tych wózków. Koszty szkolenia i wydania uprawnień w całości poniósł pozwany. Na mocy porozumienia stron z dniem 5.11.2009 r. pozwany powierzył powodowi obowiązki przygotowawcza opakowań w Oddziale (...) Pozostałe warunki pracy i płacy pozostały bez zmian. W dniu 1.08.2011 r. M. M. oświadczył, że zapoznał się z treścią regulaminu pracy obowiązującego od 1.08.2011r. Z dniem 1.09.2011 r. pracodawca przyznał powodowi wynagrodzenie 2.160 zł, na warunkach określonych w ww. regulaminie wynagradzania.

M. M. w dacie 27.06.2012 r. objął funkcję Przewodniczącego (...) – organizacji międzyzakładowej obejmującej członków związku zatrudnionych w przedsiębiorstwach: 1/ (...) S.A., 2/ (...), 3/(...), 4/ (...), 5/ (...), 6/(...). Pismem z 17.07.2012 M. M. zwrócił się z prośbą do Prezesa Zarządu (...) S.A. J. M. o oddelegowanie go do pracy w Zarządzie Związku w wymiarze przewidzianym w art. 31 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych na czas do końca kadencji. Prezes pozwanego poinformował powoda, że w związku z wyborem do władz (...) S.A. na czas trwania kadencji został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Jednocześnie poinformował, że w przypadku niespełnienia warunków z art. 31 rozdz. 4 pkt 1.2 ustawy o związkach zawodowych, obowiązuje go częściowe zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy. Na mocy porozumienia stron z dniem 18.07.2012 r. pozwany przyznał powodowi wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.520 zł na stanowisku: oddelegowany do pełnienia funkcji z wyboru (...) S.A. Do 17.07.2012 r. wynagrodzenie powoda wynosiło 2.160 zł. Po objęciu funkcji w związku zawodowym pracodawca zaproponował powodowi zmianę charakteru zatrudnienia z pracownika fizycznego na pracownika umysłowego. Powód nie wyraził zgody na tą zmianę.

W dniu 9.11.2012 roku powód wniósł do pracodawcy o wyrównanie wynagrodzenia z kwoty 2.200 zł do 5.000 zł powołując się na porozumienie z 25.08.1993 r. z uzasadnieniem, że z datą 27.06.2012 r. objął funkcję przewodniczącego związków zawodowych. Pozwany odmówił. W piśmie z 7.01.2013 r. powód oświadczył, że ma prawo do zwolnienia ze świadczenia pracy w wymiarze 137 godzin miesięcznie. W kolejnym piśmie z 26.04.2013 r. oświadczył, że zwolniony jest z obowiązku świadczenia pracy w wymiarze 131 godzin miesięcznie. W piśmie z 28.06.2013 r. oświadczył, że jest zwolniony ze świadczenia pracy w wymiarze 129 godzin miesięcznie.

Sąd I instancji ustalił, że J. F. (1), wykształcenie średnie ogólne, w pozwanym zakładzie pracował w okresie 14.09.1979 - 10.05.2012, początkowo na stanowisku aparaturowego procesów polimeryzacji (dział IV, poz. 22 pkt 1 Zarządzenia numer (...) z dnia 8.12.1982 roku). W dniu 18.03.1987 r. został wybrany po raz pierwszy jako wiceprzewodniczący Zarządu (...). Z dniem 1.04.1987 r. pozwany oddelegował J. F. (1) na czas pełnienia funkcji wiceprzewodniczącego Związku z wynagrodzeniem w wysokości średniej płacy dziennej tj. 1.287 zł (plus dodatek stażowy i nagrody kierunkowe). Okres kolejnej kadencji obejmował lata 1990 – 1994 i następnie 1994 – 1998, kiedy to J. F. (1) pełnił funkcję Przewodniczącego Zarządu. Pozwany zwolnił J. F. (2) z obowiązku świadczenia pracy i poinformował o wynagrodzeniu określonym aneksem do porozumienia zawartego pomiędzy Związkiem Zawodowym a Zarządem (...) S.A. z 25.08.1993 r. Na mocy porozumienia stron z 1.06.2001 r. J. F. (1) otrzymał wynagrodzenie w wysokości 5.300 zł. W dniu 12.09.2005 r. J. F. (1) i pozwany zawarli porozumienie, w którym J. F. (1) oświadczył, iż zapoznał się z treścią Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i nie zgłasza do niego uwag; zapoznał się z zarządzeniem z 1.09.2005 r. wskazującym na podstawowe zmiany wprowadzone nowym układem. Strony potwierdziły, że 28.04.2005 r. pozwany wraz ze związkami zawodowymi dokonali zmiany Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy przez zastąpienie go nowym. Strony postanowiły dokonać zmiany treści umowy o pracę w ten sposób, iż wynagrodzenie miesięczne pracownika wynosić będzie 5.740 zł. Z dniem 1.09.2011 r. pozwany przyznał J. F. (1) wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5.939 zł na stanowisku: oddelegowany do pełnienia funkcji z wyboru Przewodniczącego (...), oraz premie płatne na warunkach przewidzianych w regulaminie wynagradzania obowiązującym u pozwanego od 1.08.2011 r. J. F. (1) był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy do dnia śmierci, tj. 10.05.2012 r.

Sąd Okręgowy w dalszej kolejności ustalił warunki zatrudnienia W. R., W. S. oraz F. S., do których odnosił swoje roszczenie powód.

W. R. pełnił funkcje w związkach zawodowych w pozwanej spółce w latach 1989 - 2006. Jako Przewodniczący (...) zwolniony był z obowiązku świadczenia pracy. W okresie gdy po raz pierwszy W. R. został oddelegowany do pełnienia funkcji z wyboru tj. z dniem 22.09.1989 roku pracodawca przyznał wynagrodzenie w wysokości 175.000 zł (średnia płaca miesięczna plus dodatek stażowy, węglowy i nagrody kierunkowe).

W. S., urodzony w (...) roku, wykształcenie średnie (technik mechanik), został zatrudniony w pozwanym na stanowisku ślusarza na Wydziale (...) (dział II, poz. 1, pkt 45 Zarządzenia numer (...) z dnia 8.12.1982 roku). Od 1994 roku był Przewodniczącym (...). Z dniem 1.05.1998 r. w związku ze zwiększeniem obowiązków został przeniesiony na stanowisko specjalisty do spraw zabezpieczenia technicznego z wynagrodzeniem 1.580 zł. Na mocy porozumienia

stron od 1.04.2001 r. otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 2.700zł. W dniu 12.09.2005 r. W. S. i pozwany zawarli porozumienie, dokonując zmiany w zakresie treści umowy o pracę w ten sposób, iż wynagrodzenie miesięczne pracownika wynosić będzie 3.360 zł. W dniu 22.02.2007 r. strony zawarły porozumienie, w którym ustaliły, iż w związku z oddelegowaniem pracownika do pełnienia funkcji w zakładowej organizacji związkowej w wymiarze 1/2 etatu: pracownik świadczy pracę na stanowisku specjalisty do spraw zabezpieczenia technicznego w pełnym wymiarze czasu pracy, za co otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 3.411 zł. Od dnia 1.08.2007 r. wynagrodzenie W. S. wzrosło do kwoty 5.165 zł. Z dniem 1.11.2007 r. W. S. powierzono obowiązki koordynatora-specjalisty do spraw zabezpieczenia technicznego w Oddziale (...), zaś z dniem 1.09.2009 r. obowiązki koordynatora-specjalisty do spraw zabezpieczenia (...) w Pionie (...); od 1.09.2011 wynagrodzenie pracownika wynosiło 5.226 zł, od 1.11.2012 – 5.276 zł, od 1.02.2014 r. – 5.346 zł.

F. S. z zawodu jest monterem instalacji budowlanych. W latach 2007 – 2008 pracował dodatkowo w pozwanym zakładzie na 0,5 etatu jako pomocnik archiwisty na umowę zlecenie i z tego tytułu otrzymywał 2.000 zł. Wówczas jako członek związku zawodowego (...) korzystał z częściowego zwolnienia ze świadczenia pracy (pracował 4 godziny dziennie). W latach 2006 – 2014 był wiceprzewodniczącym komisji zakładowej. Od 2014 roku jest przewodniczącym tej komisji i korzysta ze zwolnienia ze świadczenia pracy. Po objęciu funkcji przewodniczącego wysokość jego wynagrodzenia nie uległa zmianie.

Przedmiot działalności pozwanego (...) Spółki Akcyjnej to przede wszystkim produkcja przędzy z włókien chemicznych, produkcja tworzyw sztucznych i włókien chemicznych, sprzedaż hurtowa wyrobów tekstylnych, wynajem i zarządzanie nieruchomościami, badania naukowe w zakresie pozostałych nauk przyrodniczych i technicznych, wynajem i dzierżawa maszyn i urządzeń biurowych. W latach 1998 – 1999 w spółce dokonywały się najistotniejsze zmiany. Pojawił się nowy inwestor, który negocjował redukcje etatów pracowników i zmiany w pakietach socjalnych. W latach 1998 – 1999 spółka zatrudniała około 4.000 pracowników. Wielu pracowników, z uwagi na planowane redukcje etatów, zapisywało się do zakładowych związków zawodowych. Wówczas związki zawodowe zarządzały także ogromnymi środkami finansowymi w postaci odpisów. Aktywność związków zawodowych w latach 1998 - 1999 skupiała się na organizacji imprez, wyjazdów, pożyczek pracowniczych, udzielanych zapomóg. Fundusz, którym dysponowały wówczas związki zawodowe wynosił około 4,5 mln zł rocznie. Związki zawodowe brały czynny udział w rozdysponowaniu tych środków finansowych. W latach 1993 - 2005 w pozwanym zakładzie obowiązywało porozumienie z 25.08.1993 r. Na jego podstawie ustalono wysokość wynagrodzenia m.in. J. F. (1) i W. R.. W 2012 roku aktywność związków zawodowych, w porównaniu do lat 1998 -1999, była znacznie mniejsza. Znacznie zmniejszyła się kwota funduszu przeznaczonego na pożyczki pracownicze czy zapomogi. Zakład był po zmianach organizacyjnych, zaczął obowiązywać nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy a wszyscy pracownicy zawarli porozumienia z pracodawcą. Z każdym rokiem zmniejszała się ilość pracowników należących do związków zawodowych. W latach 1998/1999 ilość członków (...) w pozwanym zakładzie znacznie przekraczała liczbę 400 pracowników. Zaś w latach 2013 - 2016 ilość członków Zakładowej Organizacji Związkowej obejmowała miesięcznie przedział 125 do 139 osób. W okresie kiedy powód korzystał ze zwolnienia ze świadczenia pracy w związku z pełnieniem funkcji w związkach zawodowych, tj. od 27.06.2012 r. żaden inny pracownik pozwanego pełniący jednocześnie funkcje w związkach zawodowych, nie korzystał z takiego zwolnienia. Z uwagi na pełnioną funkcję przewodniczącego związku, powód co miesiąc przedstawiał pracodawcy listę członków związku zawodowego.

Od 2005 roku w pozwanym zakładzie obowiązywał zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty między pozwanym a związkami zawodowymi działającymi w zakładzie pracy. Określał on system wynagradzania wszystkich pracowników, za wyjątkiem członków zarządu przedsiębiorstwa. Przed zawarciem Układu wynagrodzenie pracowników umysłowych składało się ze stawki zasadniczej i dodatków, zaś wynagrodzenie pracowników fizycznych ze stawki godzinowej i dodatków. W wyniku zawarcia nowego Układu kwota dodatku za staż pracy wliczona została do pensji zasadniczej, a nadto wynagrodzenie pracowników fizycznych ze stawki godzinowej przeliczone zostało na stawkę miesięczną, do której wliczono dodatek za staż pracy. Układ zmienił więc zasady wynagradzania pracowników i w związku z tym z każdym pracownikiem zawierane były porozumienia dotyczące nowych stawek płacy zasadniczej. Porozumienia takie zawarł: powód w dniu 14.09.2005 r. (wynagrodzenie 1.730zł), J. F. (1) w dniu 12.09.2005 r. (wynagrodzenie 5.740 zł),

W. R. w dniu 12.09.2005 r. (wynagrodzenie 5.730 zł), W. S. w dniu 12.09.2005 r. (wynagrodzenie 3.360 zł). Nikt nie kwestionował treści ww. porozumień. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 2005 roku pozbawił mocy obowiązującej porozumienie z 25.08.1993 r.

W spornym okresie, tj. od 1.07.2012 r.:

1/ W. R. i J. F. (1) nie byli już pracownikami pozwanego zakładu;

2/ powód i W. S. zajmowali różne stanowiska pracy; powód pracował od 2009 roku przy przygotowywaniu opakowań (praca fizyczna) zaś W. S. od 1997 roku pracował jako pracownik umysłowy (...);

3/ powód korzystał ze zwolnienia ze świadczenia pracy natomiast W. S. z tego prawa nie korzystał, a zadania związane z pełnieniem funkcji w związkach zawodowych realizował w wolnym czasie;

4/ a/ wynagrodzenie powoda wyniosło:

- rok 2012 – 14 199,31 zł;

- rok 2013 – 36 454,40 zł;

- rok 2014 – 32 430,00 zł;

- rok 2015 – 33 480,00 zł;

- rok 2016 – 29 850,00 zł;

b/ wynagrodzenie W. S. wyniosło:

- za okres od sierpnia do 31.12.2012 – 38 160,00 zł;

- rok 2013 – 71 928,95 zł;

- rok 2014 – 59 878,58 zł;

- rok 2015 – 48 780,39 zł;

- rok 2016 – 50 656,50 zł;

5/ a/ powód był (...) S.A. a liczba członków tego związku wynosiła:

- w grudniu 2012 roku – 82 osoby;

- w grudniu 2013 roku – 69 osób;

- w grudniu 2014 roku – 81 osób;

- w grudniu 2015 roku – 70 osób;

- w październiku 2016 roku – 70 osób;

b/ W. S. był Przewodniczącym (...) a liczba członków tego związków wynosiła:

- w grudniu 2012 roku – 90 osób;

- w grudniu 2013 roku – 83 osoby;

- w grudniu 2014 roku – 76 osób;

- w grudniu 2015 roku – 65 osób;

- w październiku 2016 roku – 64 osoby.

W zakładzie nie było innych pracowników zatrudnionych na stanowiskach związkowych, którzy wykonywali w spornym okresie pracę jednakową, ani też pracę o jednakowej wartości co powód.

Sąd Okręgowy wskazał i ocenił dowody, na podstawie których ustalił stan faktyczny sprawy. Zgodnie z kodeksową formułą wyjaśnił, którym dowodom i dlaczego odmówił wiarygodności.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił powództwa i wskazując na przepis art. 18^{3c} oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyrok Sądu Najwyższego z dn. 18.09.2008 roku, II PK 27/08, OSNP 2010, Nr 3–4, poz. 41, wyrok Sądu Najwyższego z dn. 7.03.2012 roku, II PK 161/11, OSNP 2013, Nr 3–4, poz. 33) wywiódł, że terminów „praca jednakowa” i „praca o jednakowej wartości” nie należy łączyć w całość, uzupełniając treść jednego treścią drugiego, ani też stosować zamiennie.

Sąd I instancji wskazał, że definicję pracy jednakowej wartości zawiera art. 18^{3c} §3 K. p., w świetle którego wykonywanie takich prac wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Sąd Okręgowy sprecyzował, że jeżeli chodzi o kryterium kwalifikacji zawodowych to chodzi o kwalifikacje potrzebne do wykonywania konkretnej pracy. Podobnie w przypadku doświadczenia – musi ono pozostawać w związku ze świadczoną pracą. Odpowiedzialność rozumiana jest zaś 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 również towarzyszący jej świadczeniu wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu. Wszystkie te kryteria kwalifikacyjne winny być analizowane łącznie (por. A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2006, s. 85–86; K. Świdowska, Zakaz dyskryminacji w wynagradzaniu, s. 136; wyrok Sądu Najwyższego z 18.09.2008, II PK 27/08, OSNP 2010, Nr 3–4, poz. 41). Sąd Okręgowy zważył, że z treści przepisu art. 18^{3c} §3 K. p. wynika, że praca niejednakowa lub niejednakowej wartości może być wynagradzana różnie. Z istoty samego stosunku pracy (art. 22 K.p.) wynika więc zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników.

Sąd I instancji odniósł się do treści art. 31 oraz art. 32 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1881) oraz § 6 rozporządzenia Rady Ministrów z 11.06.1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym funkcje z wyboru w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336). Zważył, że wynagrodzenie nie może być niższe niż to, jakie powód otrzymywał przed objęciem funkcji przewodniczącego związku zawodowego. Pozwany nie obniżył powodowi wynagrodzenia po objęciu przez niego funkcji związkowych, a zatem nie uchybił zasadom wynikającym z tego rozporządzenia.

Sąd I instancji podkreślił, że redakcja art. 18^{3c} K. p. wskazuje, że istnieją dopuszczalne przyczyny dyferencjacji sytuacji płacowej pracowników; są nimi rodzaj wykonywanej pracy oraz jej jakość, i winny być rozpatrywane w kontekście art. 78 k.p. Możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie wynagrodzenia również z innych przyczyn niż wskazane w przytoczonych przepisach, o ile wynika to z uzasadnionej potrzeby i jest motywowane obiektywnymi względami, niesprzecznymi z zasadami współżycia społecznego i przepisami prawa pracy. Sąd Okręgowy argumentował, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia za pracę powinien w toku procesu wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości tak jak pracownik wynagradzany korzystniej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18.09.2008 roku, II PK 27.08, Lex).

Sąd I instancji nie dopatrzyl się w niniejszej sprawie nierównego traktowania powoda w zakresie wynagrodzenia. Wskazał, że w stosunku do powoda przy ustalaniu wysokości jego wynagrodzenia w spornym okresie nie mogły mieć zastosowania regulacje wynikające z porozumienia z 25.08.1993 r. W związku z wejściem w życie w 2005 roku Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy te uregulowania zastąpiło – również w zakresie wynagrodzeń pracowników – porozumienie z 1993 roku. W toku procesu strony zgodnie oświadczyły, że w stosunku do powoda nie mają zastosowania regulacje wynikające z porozumienia z 1993 roku, a powód swoje roszczenie wywodzi z treści art. 18^(3c)§ 1 K.p. Powód podnosił, że J. F. (1) przechodząc na etat związkowy miał wynagrodzenie w wysokości zbliżonej do wynagrodzenia powoda. Tymczasem J. F. (1) był członkiem związku zawodowego już od 1987 roku, zaś od 1990 roku pełnił funkcje przewodniczącego. Powód zaś objął funkcję przewodniczącego dopiero w 2012 roku. Przed objęciem funkcji w związku zawodowym w 1987 roku J. F. (1) pracował jako aparatowy procesów polimeryzacji na Wydziale (...). Powód zaś przechodząc na etat związkowy w 2012 roku zatrudniony był na stanowisku przygotowawcza opakowań. Zatem zajmowali przed objęciem funkcji różne stanowiska pracy, pracowali na różnych wydziałach i otrzymywali różne wynagrodzenie. Nie można uznać aby wykonywali prace jednakowej wartości, ani tym bardziej prace jednakowe. Nadto powoda nie obowiązywały zasady dotyczące wynagrodzeń osób pełniących funkcje w związkach zawodowych wynikające z porozumienia z 1993 roku albowiem powód wówczas nie był członkiem żadnego związku zawodowego. Reguły wynagradzania wynikające z tego porozumienia dotyczyły natomiast J. F. (1), które ukształtowały wysokość jego wynagrodzenia w sposób odmienny niż powoda i zgodny z ówczesnie obowiązującymi przepisami. W 2005 roku wszedł w życie nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. W tym czasie J. F. (1) nadal pełnił funkcję Przewodniczącego związku zawodowego. Powód natomiast nie należał do żadnego związku zawodowego. Powód wskazywał też, że jego wynagrodzenie winno zostać podwyższone bowiem pracodawca podwyższył wynagrodzenie W. R. z uwagi na objęcie przez niego funkcji związkowej. Sąd Okręgowy zważył, że W. R. był zatrudniony na innym stanowisku pracy (jako aparatowy produkcji żyłki i szczeciny), posiadał inne wykształcenie (powód jest z zawodu aparatowym procesów chemicznych, świadek – elektromechanikiem), jak też pełnili funkcje związkowe w różnych okresach czasu. Nie można więc przyjąć, że wykonywali prace jednakowej wartości, bądź jednakowe. Świadek znacznie wcześniej, już od 1989 roku pełnił funkcje związkowe i zakończył pracę u pozwanego pięć lat przed objęciem przez powoda funkcji związkowych. Podobnie jak J. F. (1), również i W. R. obowiązywały zasady dotyczące wynagrodzeń osób pełniących funkcje w związkach zawodowych wynikające z porozumienia z 1993 roku. Natomiast w 2005 roku, gdy wszedł w życie nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy pełnił już funkcje związkowe, a następnie zawarł z pracodawcą porozumienie, w tym co do wysokości wynagrodzenia. Sąd I instancji podkreślił, że W. R. oraz powód zatrudnieni byli w pozwanym zakładzie w różnych okresach czasu, pełnili funkcje związkowe w różnych okresach, posiadali inne wykształcenie, zajmowali inne stanowiska. Nadto W. R. od czasu objęcia funkcji przewodniczącego (...) faktycznie wykonywał pracę, nie korzystając ze zwolnienia ze świadczenia pracy.

Sąd Okręgowy rozważył też, że ilość członków związków zawodowych, których przewodniczącymi byli powód i W. S., w spornym okresie była porównywalna. Tym samym trudno przyznać rację powodowi, iż z uwagi na znacznie większą ilość członków należących do związku zawodowego, w którym był przewodniczącym, miał znacznie większą ilość pracy w porównaniu do W. S.. Sąd Okręgowy podkreślił, że sporny jest okres od roku 2012. W tym bowiem roku powód objął funkcję przewodniczącego związku zawodowego. Jednocześnie od tego roku powód zwolniony był częściowo ze świadczenia pracy jako przygotowawcza opakowań, a zatem de facto tej pracy nie świadczył w pełnym wymiarze czasu pracy. Tymczasem świadek W. S., mimo objęcia funkcji z wyboru, nadal świadczył pracę w pełnym wymiarze, zaś swoje obowiązki związkowe realizował w wolnym czasie. W ocenie Sądu Okręgowego sytuacja faktyczna obu tych pracowników już z tego tylko względu była odmienna.

Sąd Okręgowy uznał, że wbrew stanowisku powoda, w stosunku do jego osoby nie została złamana zasada równego traktowania w zatrudnieniu. Powód obejmując funkcję przewodniczącego związku zawodowego zaprzestał wykonywania dotychczasowej pracy, bowiem został przez pozwanego pracodawcę zwolniony ze świadczenia pracy. Podstawę wypłacanego co miesiąc powodowi wynagrodzenia stanowił albo ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy albo też zapisy w umowie o pracę powoda (co do okresu gdy odpracowywał on godziny pracy na stanowisku przygotowawcza opakowań). Sąd Okręgowy wywiódł, że w przedmiotowej sprawie, nawet przy przyjęciu, że wykonywanie przez powoda funkcji związkowych stanowi „inne świadczenie związane z pracą” (por. wyrok Sądu

Najwyższego z 3.03.2015 roku, I PK 176/14, Legalis), roszczenie powoda byłoby zasadne wyłącznie wtedy gdyby w tym samym okresie inne osoby pracujące w pozwanym zakładzie i pełniące jednocześnie funkcje związkowe, świadczyły pracę jednakową lub o jednakowej wartości co powód, w tym samym wymiarze godzin pracy, i z tego tytułu uzyskiwały wyższe niż powód wynagrodzenie. A tego powód nie zdołał wykazać. Choć wykonywanie przez powoda funkcji związkowych stanowi „inne świadczenie związane z pracą”, to jednak pracownik taki świadczy pracę inną niż wynikającą ze stosunku pracy łączącego go z pracodawcą, choć czyni to w ujęciu obiektywnym na korzyść i w interesie pracodawcy (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 13.12.2005 roku, II PZP 9.05; OSNP nr 7-8, poz. 109).

Sąd Okręgowy zważył, że z naruszeniem zasady równego traktowania mielibyśmy do czynienia wówczas gdyby powód zarabiał mniej niż pozostali pracownicy zatrudnieni w tym samym czasie na stanowisku pracy jednakowej lub o jednakowej wartości. Powód w istocie porównywał się do innych osób zatrudnionych na zupełnie innych stanowiskach, posiadających inne kwalifikacje, wykształcenie i doświadczenie zawodowe, pracujących w innych okresach czasu, w innym wymiarze godzin pracy. Po objęciu funkcji związkowej powodowi ustalono wynagrodzenie prawidłowo, zgodnie z zasadami wynikającymi z rozporządzenia z 1996 roku, czyli według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Powód domagał się wyższego wynagrodzenia porównując się ze swoim poprzednikiem, tymczasem żądanie takie w okolicznościach niniejszej sprawy nie znajduje żadnego uzasadnienia albowiem obaj pracowali w pozwanym zakładzie w różnych okresach, na różnych stanowiskach, podstawę ich wynagrodzenia stanowiły różne akty prawne. Trudno w takiej sytuacji dokonać porównania, których rezultatem byłoby przyjęcie, że wykonywali oni jednakową pracę lub też pracę o jednakowej wartości. Poza sporem było, że w 2005 roku pozwany podpisał z wszystkimi pracownikami indywidualne porozumienia zawierające m.in. zasady wynagrodzenia pracownika. Takie porozumienie zawarte zostało z poprzednikiem powoda – J. F. (1), oraz z powodem. Przy czym Sąd Okręgowy podkreślił, że wysokość wynagrodzenia J. F. (1) ukształtowana została dużo wcześniej, bo na podstawie porozumienia z roku 1993. Wówczas już bowiem świadek zajmował funkcje związkowe w pozwanym zakładzie. Tymczasem powód takich funkcji nie zajmował a zatem nie dotyczyły go zasady wynikające z porozumienia z 1993 roku. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 2005 roku zmieniał wysokość wynagrodzeń pracowników, lecz w sposób nie pogarszający ich sytuacji w tym zakresie. Powód nie kwestionował treści zapisów układu z 2005 roku. Czasokres zajmowanych funkcji związkowych przez poprzednika powoda, wykształcenie, zakres obowiązków i kwalifikacje były całkowicie rozbieżne i nie dawały żadnych podstaw do stwierdzenia na podstawie porównaniu obu tych pracowników, by można było mówić o jakimkolwiek naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Uwzględniając roszczenie powoda z samego tylko faktu objęcia przez niego funkcji związkowej, bez zbadania pozostałych okoliczności, mogłoby doprowadzić do nieuzasadnionego uprzywilejowania powoda w stosunku do pozostałych pracowników zatrudnionych w pozwanym zakładzie, wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości co powód, pracujących w pełnym wymiarze godzin pracy.

Sąd Okręgowy zauważył, że porównaniu podlegać może jedynie wynagrodzenie ukształtowane na "podstawowym" stanowisku pracy, a nie ekwiwalent przyznawany w czasie zwolnienia działacza związkowego ze świadczenia pracy (§ 6.1. rozporządzenia Rady Ministrów z 11.06.1996 roku w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym funkcje z wyboru w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy). Ekwiwalent ustalany jest bowiem w związku (jako pochodna) z zajmowanym przed zwolnieniem ze świadczenia pracy stanowiskiem pracy, a nie z faktem wykonywania działalności związkowej. Tym samym wynagrodzenia działaczy związkowych zwolnionych od świadczenia pracy nie muszą być jednakowe, ale adekwatne do wynagrodzeń pracowników zajmujących podobne stanowiska, jak działacza przed zwolnieniem od świadczenia pracy. Sąd Okręgowy ostatecznie uznał, że fakt objęcia przez powoda funkcji w związku zawodowym nie stanowi sam przez się przesłanki uzasadniającej podwyższenie wynagrodzenia. Sąd Okręgowy wywiódł, że w sprawie można było dokonać porównania charakteru pracy powoda w kontekście art. 18^(3c) K.p. wyłącznie w stosunku do świadka W. S., albowiem jedynie ten świadek w spornym okresie podobnie jak powód pełnił funkcję przewodniczącego związku zawodowego. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił jednak na ustalenie, że W. S. świadczył pracę jednakową czy też o jednakowej wartości co powód.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód. Rozstrzygnięciu zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na treść wydanego w niniejszej sprawie orzeczenia, art. 233 k.p.c. przez dokonanie oceny materiału dowodowego sposób dowolny, w szczególności przez uznanie, iż praca wykonywana przez powoda nie była pracą jednakową lub pracą jednakowej wartości, co doprowadziło do uznania, że powód nie posiadał porównywalnych kwalifikacji zawodowych do innych pracowników pozwanego pełniących także funkcje zawodowe;

2. naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na treść wydanego w niniejszej sprawie orzeczenia, art. 233 k.p.c. przez niepełną ocenę materiału dowodowego, a mianowicie przez brak uznania ugody zawartej pomiędzy W. S. a pozwanym w postępowaniu sądowym jako mającej wpływ na wynik niniejszego postępowania;

3. naruszenie prawa materialnego przez jego niezastosowanie, tj. art. 18(3c) k.p., co doprowadziło do błędów w ustaleniach faktycznych przez uznanie, iż w stosunku do powoda nie zachodzi nierówne traktowanie w wynagrodzeniu, podczas gdy porównanie pensji otrzymywanych przez innych przewodniczących związków zawodowych, tj. pensji F., S., R., S. z pensją powoda ukazuje, że takie nierówne traktowanie miało miejsce zwłaszcza, że powód wykonywał prace jednakowej wartości jak wskazane powyżej osoby.

Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Sąd Apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że apelacja jest niezasadna.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, apelacja nie zasługuje na uwzględnienie wobec nie tylko braku uzasadnionych podstaw, ale nade wszystko w świetle motywów orzeczenia Sądu I instancji, w których drobiazgowo i nade wszystko, w zakresie subsumpcji wielowariantowo wskazano przyczyny, dla których zapadło zaskarżone orzeczenie. Sąd Okręgowy wszechstronnie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy i wywiódł z niego spójne ustalenia, które następnie poddał wyczerpującej subsumpcji z przywołaniem aktualnej linii orzeczniczej. Motywy Sądu Okręgowego zasługują na pełną aprobatę i jako takie uznane zostały przez Sąd Apelacyjny za własne. Stwierdzenie to jest konsekwencją nie tylko oceny samego środka odwoławczego, ale i oceny sprawy przez Sąd Apelacyjny.

W przekonaniu Sądu Apelacyjnego rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest celujące zaś zarzuty apelującego dotyczące błędów proceduralnych popełnionych przez ten Sąd w sferze oceny materiału dowodowego mają, po pierwsze charakter polemiczny, a po drugie stanowią powtórzenie argumentacji wytoczonej już na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (por. stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone między innymi w: postanowieniu z 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753; wyroku z 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, Lex nr 52347; postanowieniu z 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, Lex nr 53136). Innymi słowy, zarzut obrazy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla strony skarżącej ustaleń faktycznych, opartych na własnej, korzystnej dla strony ocenie materiału dowodowego, a takie stanowisko prezentuje składający apelację, co dyskwalifikuje apelację w zakresie ww. zarzutów.

Wobec zarzutu apelacji naruszenia prawa materialnego wymaga zauważenia, że apelujący nie dokonuje analizy prawnej przesłanek z art. 18^{3c} K. p. w kontekście ustaleń sprawy. W treści apelacji brak rzeczowej subsumpcji. Tymczasem Sąd Okręgowy dokonał takiej analizy bardzo wnikliwie przyjmując i rozważając wszystkie dopuszczalne warianty w zakresie interpretacji tego przepisu. Apelujący merytorycznie w ogóle nie odnosi się do szerokiej argumentacji prawnej Sądu I instancji. Nie formułuje żadnych własnych wywodów jurydycznych, jak też nie podejmuje polemiki prawnej z argumentacją Sądu. Ponownie więc wymaga wskazania, że według art. 18^{3c} k. p., pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

(§ 1), a pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3). Mierniki wskazane w tym przepisie zostały wymienione alternatywnie i jest to alternatywa rozłączna (wyrok SN z 9 czerwca 2016 roku, sygn. akt III PK 116/15). Nie można ich zatem stosować zamiennie ani definiować pierwszego z pojęć przy pomocy kryteriów kwalifikacyjnych dotyczących drugiego. O ile ustawodawca sformułował w § 3 legalną definicję pojęcia "pracy o jednakowej wartości", o tyle nie wyjaśnił wprost, jak należy rozumieć termin "jednakowa praca". W doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także - ilości i jakości (Kodeks pracy - komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2004, s. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem pod redakcją U. Jackowiak, Gdańsk 2004; wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., II PK 180/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41). Oznacza to, że M. M. dochodzący wyrównania wynagrodzenia (w istocie odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p.) powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej, przy czym to porównanie musi odbywać się w relacji równoległego zatrudnienia pracowników, a nie relacji następstwa czasowego. Nie ma żadnego racjonalnego argumentu przemawiającego za tezą, że pracownik aktualnie zatrudniony na danym stanowisku powinien otrzymywać wynagrodzenie takie jak pracownik poprzednio zatrudniony na tym samym lub takim samym stanowisku, bądź kilka lat wstecz. Istotą bowiem prawa gwarantowanego w art. art. 18^{3c} K. p. jest równość pracowników w procesie świadczenia pracy, a nie gwarancja uzyskiwania wynagrodzenia na określonym pułapie wartości. Apelujący zatem bezpodstawnie porównuje swoje wynagrodzenie do tego uzyskiwanego przez poprzednika J. F. (1) oraz przez innych byłych działaczy związkowych. Z resztą w tej kwestii Sąd Okręgowy szczegółowo wypunktował różnice, co do okresów zatrudnienia ww. pracowników/działaczy związkowych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego i powierzonych obowiązków wykonywanych na przestrzeni zatrudnienia w Zakładach (...) i jednoznacznie wykazał, że sytuacja faktyczna związana z zatrudnieniem tych osób, niezależnie od następstwa czasowego zatrudniania była nieporównywalna do warunków zatrudnienia i działalności związkowej powoda. W ocenie Sądu Apelacyjnego, zważywszy na trafnie wypunktowane przez Sąd I instancji odmienności, pracodawca różnicując wynagrodzenie za pracę poszczególnych pracowników, postąpił prawidłowo. Należy podkreślić, że wynagrodzenie za pracę w pozwanej Spółce było ustalane zgodnie z art. 78 §1 k. p. i odpowiadało w rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Jednocześnie należy zauważyć, że wynagrodzenie za pracę określają akty prawne powszechnie obowiązujące (ustawy, rozporządzenia wykonawcze), układy zbiorowe pracy (art. 77¹ k.p.), regulaminy wynagradzania (art. 77¹ k.p.) oraz umowa o pracę (art. 29 § 1 k.p.). I tak w pozwanym Zakładzie w latach 1993 – 2005 obowiązywało porozumienie z 25 sierpnia 1993 roku. Na jego podstawie ustalono wysokość wynagrodzenia m. in. J. F. (1) i W. R.. W związku z wejściem w życie w 2005 roku Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, to uregulowanie zastąpiło – również w zakresie wynagrodzeń pracowników – Porozumienie z 1993 roku. Układ zawierał regulacje dotyczące wynagrodzeń pracowników, przy czym kwestia wysokości wynagrodzeń w okresie przejściowym był ustalana indywidualnie w drodze porozumień wówczas zawieranych z pracownikami. Takie porozumienie zawarto z poprzednikiem powoda – J. F. (1) oraz z samym powodem. Przy czym, nie może umknąć uwadze, że wysokość wynagrodzenia J. F. (1) już jako działacza związkowego ukształtowana została dużo wcześniej, bo na podstawie porozumienia z roku 1993. Apelującego w tamtym czasie nie obowiązywały zasady dotyczące wynagrodzeń osób pełniących funkcje w związkach zawodowych wynikające z porozumienia z 1993 roku, bowiem nie był członkiem żadnego związku zawodowego.

Stanowczo należy podkreślić, że nie istnieje tego rodzaju konstrukcja prawna, by - bez umocowania w normach prawa wewnątrzzakładowego - uprawnienia z tytułu zatrudnienia nabyte przez działacza związkowego przechodziły z mocy prawa na jego następcę. To, że poprzednik powoda, prowadząc zakładową działalność związkową uzyskiwał dwukrotnie wyższe wynagrodzenie niż powód nie oznacza, że z definicji takie też wynagrodzenie musiało być przyznane i wypłacane powodowi. Trzeba bowiem zaakcentować, że działalność związkowa to nie jest obowiązek pracownika, lecz dobrowolna służba na rzecz społeczności związkowej. Zatem służba ta nie może być traktowana przez związkowca jako źródło dodatkowych korzyści i szczególnych przywilejów w stosunku do innych zatrudnionych.

Tak też do tej działalności powinien podejść powód. Powód nie musi prowadzić działalności związkowej nie musi piastować funkcji przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej, lecz może wrócić do swoich dotychczasowych obowiązków pracowniczych. Należy stanowczo podkreślić, że na gruncie prawa powszechnego działacz związkowy nie ma żadnych przywilejów w zakresie dodatkowego wynagradzania już tylko dlatego, że prowadzi działalność związkową. Wysokość wynagrodzenia, również działacza związkowego musi mieć umocowanie w przepisach prawa. W przedmiotowej sprawie, dla uzyskania takich warunków prowadzenia działalności związkowej jak miał poprzednik powoda, musiałyby istnieć jednoznaczne zapisy w Układzie Zbiorowym Pracy, a tych brak. Aktem prawnym powszechnie regulującym uprawnienia zakładowych działaczy związkowych są przepisy ustawy o związkach zawodowych t.j. z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881) zawarte w szczególności w rozdziale 4., art. 31 i 32 w zw. z przepisami przywołanego przez Sąd Okręgowy rozporządzenia Rady Ministrów z 11.06.1996 roku w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym funkcje z wyboru w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336).. W szczególności §6 stanowi:

1. Wynagrodzenie od pracodawcy, przysługujące pracownikowi w okresie zwolnienia od pracy, ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Przy obliczaniu tego wynagrodzenia dodatkowe wynagrodzenia za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, trudnych, szczególnie uciążliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych uwzględnia się, jeżeli w czasie zwolnienia od pracy nie ustaje dotychczasowe narażenie pracownika na oddziaływanie takich warunków.
2. Wynagrodzenie ustala się ponownie w razie zmiany zasad wynagradzania ogółu pracowników lub grupy zawodowej, którymi pracownik byłby objęty, gdyby nie korzystał ze zwolnienia od pracy.

W okolicznościach sprawy, jak prawidłowo przeanalizował Sąd Okręgowy pracodawca nie naruszył ww. przepisów. Należy przy tym zaznaczyć, że ww. uprawnienia ustawodawca wprowadził po to by umożliwić pracownikom komfortową, niezależną i nieskrępowaną działalność związkową, realizowaną jako służba na rzecz społeczności innych pracowników, a nie po to by ustanowić grupę pracowników uprzywilejowanych

Sąd Apelacyjny wskazuje, że powód w związku z objęciem funkcji przewodniczącego związku zawodowego zaprzestał wykonywania dotychczasowej pracy ponieważ pracodawca zwolnił go z obowiązku jej świadczenia. Od czasu objęcia funkcji przewodniczącego wysokość wynagrodzenia wynikała więc, bądź z zapisów umowy o pracę – za okresy, gdy powód odpracowywał godziny pracy na dotychczasowym stanowisku przygotowująca opakowań, bądź stanowiła ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy – za działalność związkową. W takiej sytuacji, jak trafnie argumentował Sąd Okręgowy, można było porównywać jedynie wynagrodzenie ukształtowane na podstawowym, pracowniczym stanowisku pracy, a nie ekwiwalent przyznawany w czasie zwolnienia działacza związkowego ze świadczenia pracy, co wynika z § 6 ust.1. rozporządzenia Rady Ministrów z 11.06.1996 roku. Sąd Apelacyjny w całości podziela ocenę Sądu I instancji, że ekwiwalent ustalany jest jako pochodna wynagrodzenia na stanowisku pracy zajmowanym przed zwolnieniem ze świadczenia pracy, a nie jako pochodna wynagrodzenia przyznawanego w związku z faktem wykonywania działalności związkowej. Tym samym wynagrodzenia działaczy związkowych zwolnionych od świadczenia pracy muszą być adekwatne do wynagrodzeń pracowników zajmujących podobne stanowiska, jak działacza, ale przed zwolnieniem od świadczenia pracy. Cytowany w tym kontekście przez Sąd Okręgowy wyrok SN z 3.03.2015 r. (sygn. akt I PK 176/14) dotyczył zgoła odmiennej sytuacji, kiedy to postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązujące u pracodawcy przewidywały wypłacanie pracownikom korzystającym ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie organizacji związkowej wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy w wysokości stanowiącej określoną "krotność" (w zależności od pełnionej funkcji związkowej) średniego zasadniczego wynagrodzenia u tego pracodawcy, nie mniej niż wynagrodzenie ustalone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Należy więc zauważyć, że wysokość wynagrodzenia ryczałtowego tych osób oderwana została od rzeczywistego wynagrodzenia osiąganego przed wyborem do pełnienia funkcji związkowej. Ustalana była więc odmiennie niż w Zakładach (...) S.A. w G.. W związku z takimi regulacjami pracownik mógł otrzymać wyższe świadczenie niż wynagrodzenie ryczałtowe obliczone w sposób wskazany w § 6 rozporządzenia Rady Ministrów z 11 czerwca 1996 r. Niemniej w sytuacji prawnej pozwanego taka

możliwość nie istniała, bowiem nie wprowadzono żadnych szczególnych regulacji w stosunku do przepisu § 6 ust.1 rozporządzenia Rady Ministrów z 11 czerwca 1996 r. Zatem w niniejszej sprawie porównaniu podlegać mogły tylko rzeczywiste wynagrodzenia pracowników osiągnane przed wyborem do pełnienia funkcji związkowej.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny uznał, że roszczenie powoda byłoby zasadne wyłącznie, gdyby w tym samym czasie inni pracownicy pozwanej Spółki pełniący funkcje związkowe, przed podjęciem działalności związkowej świadczyli pracę jednakową i o jednakowej wartości co apelujący i z tego tytułu uzyskiwali wyższe wynagrodzenie. Tymczasem, jak drobiazgowo przedstawiał Sąd Okręgowy, powód porównywał się do osób zatrudnionych na innych stanowiskach, o odmiennych kwalifikacjach, wykształceniu, doświadczeniu zawodowym, a nadto pracujących w innych okresach i w innym wymiarze godzin pracy. Bez racji pozostaje więc porównywanie się powoda do poprzednika – J. F. (1), który pracował na innym stanowisku, w innym okresie, a podstawę jego wynagrodzenia stanowił inny akt prawa wewnątrzzakładowego. Prawdopodobnie zważył Sąd Okręgowy, że nie można było w takiej sytuacji dokonać porównania, którego rezultatem byłoby przyjęcie, że powód oraz jego poprzednik wykonywali pracę jednakową bądź o jednakowej wartości.

Sąd Apelacyjny, za Sądem I instancji uznał, że ewentualnie w sprawie dopuszczalne było porównanie bieżącej pracy związkowej powoda z pracą działacza innej organizacji związkowej - W. S., bowiem jedynie ta osoba w spornym okresie, podobnie jak apelujący pełniła funkcję przewodniczącego związku zawodowego. Materiał dowodowy nie pozwolił jednak na ustalenie, że W. S. świadczył pracę jednakową czy też o jednakowej wartości co powód, tym bardziej, że mimo objęcia funkcji nadal świadczył dotychczasową pracę w pełnym wymiarze. Nie można zatem mówić o naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu tych dwóch osób. Taka sytuacja wystąpiłaby tylko wówczas, gdyby w spornym okresie powód zarabiał mniej niż inny pracownik wykonujący równolegle pracę o jednakowej wartości lub jednakową co powód, i w takim samym wymiarze czasu pracy. Powód jednak nie wykazał takiego stanu faktycznego. Należy przy tym zaznaczyć, że dla Sądu rozstrzygającego niniejszy spór nie ma znaczenia faktycznego, dlaczego i na jakich warunkach pracodawca zawarł ugodę z W. S.. Dla porównania w sferze wynagrodzenia sytuacji tego pracownika i powoda istotne są bowiem stwierdzone fakty, również te będące konsekwencją ewentualnej ugody, nie zaś to w jakim trybie i dlaczego doszło do sporu z pracodawcą.

Niemniej w podsumowaniu należy jednoznacznie stwierdzić, że wynagrodzenie powoda jako działacza związkowego regulują przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z 11.06.1996 roku w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym funkcje z wyboru w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy, które muszą być analizowane w kontekście normy z art. 18^{3c} K. p., a ponieważ pracodawca nie naruszył tych przepisów, to roszczenie powoda nie ma umocowania prawnego i jako takie jest niezasadne. Sąd Apelacyjny nie podzielił więc zarzutów apelującego i uznał, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania. Powód nie wykonywał pracy jednakowej bądź o jednakowej wartości jak pracownicy, z którymi się porównywał. Pracował w innym wymiarze czasu pracy oraz w innych okresach. Z tych względów Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. apelację powoda oddalił. Sąd Apelacyjny zasądził od powoda na rzecz pozwanej pracodawcy kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

SSA Jolanta Hawryszko SSA Anna Polak SSO Gabriela Horodnicka

- Stelmaszczuk