

Sygn. akt: III APa 40/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Jacek Zajązkowski

Sędziowie: SSA Anna Szczepaniak-Cicha

SSA Iwona Szybka (spr.)

Protokolant: stażysta Przemysław Trębacz

po rozpoznaniu w dniu 8 marca 2013 r. w Łodzi

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

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Okręgowego w Płocku z dnia 26 października 2012 r., sygn. akt: VI P 17/11;

uchyla zaskarżony wyrok w punktach 1b, 2b, 4 i sprawę przekazuje w tym zakresie Sądowi Okręgowemu w Płocku do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt III APa 40/12

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu powód T. K. (1) domagał się zasądzenia od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M. kwoty 24 179,03 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej oraz kwoty 81 576 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem szkody, którą poniósł w związku z nierównym traktowaniem pracowników w pozwanej spółce.

Pozwana spółka (...) w M. wniosła o oddalenie powództwa.

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu powód W. Z. (1) domagał się zasądzenia od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M. kwoty 37 562,89 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej oraz kwoty 97 660 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem szkody, którą poniósł w związku z nierównym traktowaniem pracowników w pozwanej spółce.

Pozwana spółka (...) w M. wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy połączył obie sprawy do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia i przekazał sprawę według właściwości rzeczowej Sądowi Okręgowemu.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 26 października 2012r. Sąd Okręgowy w Płocku zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M. na rzecz powoda T. K. (1):

a) kwotę 4.614,87 zł. brutto tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe z ustawowymi odsetkami od dnia 6 listopada 2009 r. do dnia zapłaty;

b) kwotę 81.567 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 19 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu (pkt 1 wyroku)

Zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M. na rzecz powoda W. Z. (1):

a) kwotę 13.892,86 zł. brutto tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe z ustawowymi odsetkami od dnia 6 listopada 2009 r. do dnia zapłaty;

b) kwotę 97.660 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 19 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu (pkt 2 wyroku)

Oddalił powództwa w pozostałej części (pkt 3 wyroku). Nakazał pobrać od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M. : a) na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Okręgowego Płocku kwotę 9.887 zł. tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej i kwotę 635,24 zł. tytułem zwrotu wydatków; b) na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 7.946.29 zł. (pkt 4 wyroku). Wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności w pkt.1a do kwoty 4.257,12 zł., w pkt.2a do kwoty 6.291,60 zł.

Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach i rozważaniach:

T. K. (1) zawarł z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M. trzy następujące po sobie umowy o pracę: na okres próbny od dnia 24.10.2005 r. do 16.01.2006 r. oraz dwie na czas określony - od 17.01.2006 r. do 17.01.2007 r., ostatnia obejmowała okres od 18.01.2007 r. do 31.01.2012 r. Na podstawie dwóch pierwszych umów o pracę powód zajmował stanowiska operatora pras, od 01.09.2006 r. mistrza - dział pras, zaś na podstawie trzeciej umowy o pracę od 18.01.2007 r. objął stanowisko asystenta kierownika produkcji ds działu pras, uległo zmianie z dniem 01.01.2008 r. na stanowisko kierownika produkcji - dział pras. Jako operator pras powód w okresie od 24.10.2005 r. do 31.12.2005 r. uzyskiwał wynagrodzenie w kwocie 849 zł brutto, od 01.01.2006 r. do 15.01.2006 r. - 900 zł brutto, od 16.01.2006 r. do 31.08.2006 r. 1.200 zł brutto, na stanowisku mistrza - dział pras od 01.09.2006 r. do 17.01.2007 r. - 1500 zł brutto, na stanowisku asystenta kierownika produkcji ds. działu pras od 18.01.2007 r. 31.12.2007 r. - 2000 zł brutto, zaś na stanowisku kierownika - dział pras od 01.01.2008 r. - 2.500 zł brutto. Na podstawie ww. umów był zobowiązany do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Obowiązywała go dobowo norma czasu pracy wynosząca 8 godzin i tygodniowa norma czasu pracy wynosząca 40 godzin.

W. Z. (1) zawarł z F. A. M. z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w M. dwie następujące po sobie umowy o pracę: na okres próbny od 22.10.2007 r. do 20.01.2008 r. na stanowisku manager produkcji za wynagrodzeniem miesięcznym 3.500 zł brutto oraz od 21.01.2008 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 26.09.2009 r. na skutek upływu okresu wypowiedzenia dokonanego przez powoda. Na podstawie ww. umów był zobowiązany do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Obowiązywała go dobowo norma czasu pracy wynosząca 8 godzin i tygodniowa norma czasu pracy wynosząca 40 godzin.

Zgodnie ze schematem organizacyjnym obowiązującym w spornym okresie w pozwanej spółce prezesowi zarządu podlegał dyrektor generalny - A. J., kontrola jakości, gdzie ujawniono wakat, dyrektor finansowy (...) i Oddział w O.. Dyrektorowi Generalnemu A. J. podlegali: kierownik działu sprzedaży - A. H., kierownik działu materiałowego

- M. D., kierownik k działu produkcji W. Z. (1), utrzymanie ruchu - P. In T., administracja specjalista ds. (...). Kierownikowi działu produkcji W. Z. (1) podlegali: kierownik produkcji działu pras T. K. (1) i kierownik produkcji działów: montaż/P./H./ Lakiernia (...). Kierownikowi działu utrzymania ruchu - P. In T. - podlegał kierownik działu utrzymania ruchu W. M. zawiadujący grupą 7 osób. Schemat ten nie ujmował wszystkich stanowisk istniejących w firmie. Nie ujawniono w nim stanowiska kierownika działu zaopatrzenia i dystrybucji i, które zajmował (...), mimo, że w tym czasie był zatrudniony w spółce.

T. K. (1) urodzony w (...) r. ukończył w 1994 r. zasadniczą szkołę zawodową w zawodzie tokarz. W 2000 r. uzyskał uprawnienia kierowcy wózków widłowych, platformowych, spalinowych i akumulatorowych, w 2001 r. uprawnienia do obsługi suwnic, zaś w 2003 r. ukończył kurs magazyniera. Przed podjęciem zatrudnienia w pozwanej spółce pracował jako kamieniarz, pilarz, operator wózka widłowego, pracownik leśny, kamieniarz - szlifierz robotnik budowlany. Do zakresu obowiązków powoda T. K. (1) należało planowanie produkcji działu. Był on przełożonym dla dziewięciu osób, tj. mistrzów i brygadzystów. Był zobowiązany zapewnić pełną obsadę stanowisk pracy, stąd często dowoził pracowników prywatnym samochodem do pracy. W razie potrzeby, tj. gdy nie było pełnej obsady stanowisk produkcyjnych, świadczył pracę jako zwykły pracownik produkcyjny. W strukturze organizacyjnej pozwanej spółki stanowiskiem równorzędnym było stanowisko kierownika działu zaopatrzenia i dystrybucji, następnie kierownika narzędziowni i utrzymania ruchu - (...), który pełnił ww. funkcje w pozwanej spółce na podstawie pięciu następujących po sobie umów zwieranych na czas określony obejmujących łącznie okres od 11.12.2006 r. do 27.04.2012 r., przy czym na podstawie dwóch pierwszych umów zawartych na okres od 11.12.2006 r. do 11.11.2007 r. i od 13.11.2007 r. do 11.01.2008 r. pełnił funkcję kierownika działu zaopatrzenia i dystrybucji za wynagrodzeniem miesięcznym brutto 3.700 zł do 11.11.2007 r., zaś od 13.11.2007 r. za wynagrodzeniem 3.846 zł brutto. Od 29.06.2009 r. pracował na stanowisku kierownika narzędziowni i utrzymania ruchu za wynagrodzeniem 4.000 zł brutto. Jako kierownik działu zaopatrzenia i dystrybucji (...) był zobowiązany do kontroli wychodzących z magazynu produktów sprzedawanych klientom, kontroli materiałów przychodzących oraz składowanych w magazynach oraz zarządzania pracownikami magazynu.

Urodzony w (...) r. (...) ukończył w 1976 r. (...) P. S. w (...) w K.. Przed zatrudnieniem u pozwanej pracował jako mould manager, delivery & distribution (...), mould assist (...), mould technician.

Pomimo równorzędności stanowisk T. K. (1) i (...) byli różnie wynagradzani za swoją pracę. Przeciętnie wynagrodzenie powoda za 3 miesiące 2007 roku było niższe o 14.391 zł, w 2008 r. o 44.712 zł, zaś w 2009 r. o 22.464 zł, łącznie o 81.567 zł.

Odnosnie W. Z. (1), to Sąd Okręgowy ustalił, że zakresu jego obowiązków na stanowisku 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. Pozwany nie ustalił pisemnego zakresu obowiązków dla powoda na stanowisku kierownika produkcji. Jako kierownikowi produkcji powodowi podlegało około 18 osób.

W. Z. (1) urodzony w (...) r. ukończył pięcioletnie studia magisterskie w Szkole Głównej Gospodarstwa (...) w W. na Wydziale Inżynierii i (...) na kierunku zarządzanie i inżynieria produkcji uzyskując 01.02.2006 r. tytuł magistra inżyniera. Przed podjęciem zatrudnienia w pozwanej spółce pracował od 03.04.2006 r. do 30.06.2007 r. w (...) Sp. z o.o. w C. jako szef sekcji w dziale produkcji, a następnie pmc leader. Zna dobrze język angielski, w tym język techniczny specjalistyczny, którym posługuje się w stopniu komunikatywnym, swobodnie.

W pozwanej spółce stanowiskiem równorzędnym do zajmowanego przez powoda pozostawał kierownik produkcji I. P. oraz (...) (...). I. P. został zatrudniony na tym stanowisku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 13.12.2006 r. do 23.11.2007 r. za wynagrodzeniem miesięcznym 4.332 zł brutto. W dniu 24.11.2007 r. zawarto z nim kolejną umowę terminową na stanowisku kierownika produkcji na okres od 24.11.2007 r. do 23.11.2008 r. za

tym samym, co poprzednio wynagrodzeniem, które na podstawie aneksu do umowy z dnia 24.11.2007 r. zwiększono od 01.05.2008 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 14.04.2009 r. zawarta została z I. P. kolejna umowa o pracę na stanowisku kierownika utrzymania ruchu na okres od 14.04.2009 r. do 03.03.2010 r. za wynagrodzeniem miesięcznym 10.000 zł brutto. 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. (01.05.1991 r. do 30.03.2002 r.) na stanowisku a/s generał (...), 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. Z kolei (...) (...)został zatrudniony na stanowisku kierownika produkcji na podstawie umowy o pracę z dnia 08.02.2008 r. zawartej na czas określony od 08.02.2008 r. do 05.12.2008 r. za wynagrodzeniem miesięcznym brutto 2.900 zł, które z dniem 01.03.2008 r. podwyższono w drodze aneksu z dnia 01.03.2008 r. do kwoty 9.000 zł brutto. Zatrudnienie (...) (...)na tym samym stanowisku było kontynuowane na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej na czas określony od 14.04.2009 r. do 03.03.2010 r. za wynagrodzeniem miesięcznym 10.000 zł brutto. Zgodnie z zakresem obowiązków (...) (...)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. (...) (...)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. (02.03.2003 r. do 30.06.2007 r.) na stanowisku production (...) oraz w T. w G. w K. (30.05.2000 do 20.02.2003 r.) na stanowisku production assistant (...).

Sąd Okręgowy ustalił, że pracownikom koreańskim, w tym ww. (...), I. P. i (...) (...), gwarantowano na koszt pozwanej: koszty zakwaterowania i pobytu w Polsce, koszty przejazdów i przelotów, indywidualnie opłacaną opiekę medyczną oraz całodzienne wyżywienie w pracowniczej stołówce, możliwość korzystania z samochodów służbowych w celach prywatnych. Żaden z polskich pracowników, nie wyłączając powodów, nie miał prawa i nie otrzymywał od pozwanej spółki dodatkowych świadczeń niepieniężnych.

Pomimo równorzędności stanowisk W. Z. (1) i I. P. oraz (...) Ik Kim byli różnie wynagradzani za swoją pracę. Za okres od 01.10.2007 r. do 31.08.2009 r. różnica ta wyniosła łącznie 128.058,23 zł.

Przedmiot sporu w sprawie sprowadzał się de facto do dwóch kwestii - pierwszej, czy powodowie w spornym okresie, tj. od 01.10.2007 r. T. K., zaś od 01.11.2007 r. W. Z. do 30.04.2009 r. świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, a jeśli tak, to czy była ona świadczona na polecenie pozwanego, w jakim rozmiarze i czy pozwany rozliczył w przewidzianej prawem formie pracę świadczoną ponad obowiązujące powodów normy czasu pracy oraz drugiej, czy powodowie byli w pozwanej spółce dyskryminowani w zakresie warunków wynagradzania z uwagi na narodowość polską.

Biegły z zakresu księgowości i rachunkowości W. J. przeanalizował listy płac, kartoteki wynagrodzeń powodów oraz przedłożone przez powodów wykazy i potwierdzenia przelewów wynagrodzeń na ich konta i stwierdził, że dane w nich zawarte wzajemnie się zgadzają. Wyliczył on różnicę pomiędzy wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych zapłaconym, a pracą w godzinach nadliczbowych i nocnych, której pozwana spółka nie zrekompensowała powodom. Biegły w swej głównej pisemnej opinii dokonał wyliczenia liczby godzin przepracowanych przez powodów w nadgodzinach i porze nocnej. W swej pierwszej pisemnej opinii uzupełniającej, wobec zgłoszonych przez powodów zastrzeżeń dotyczących kwot wypłaconego powodom przez pozwanego wynagrodzenia tytułem pracy w godzinach nadliczbowych, ponownie wyliczył - tym razem również w oparciu o przedłożone przez powodów wyciągi z kont bankowych - należne im wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej na tym samym, co poprzednio poziomie.

Sąd przyjął za podstawę ustaleń faktycznych zeznania świadków o dodatkowych świadczeniach związanych z pracą, które mieli zagwarantowane pracownicy koreańscy, gdyż oni sami to potwierdzają, jak również okoliczności te wynikają z aneksów do umów o pracę znajdujących się w ich aktach osobowych, gdzie zagwarantowano im pokrycie kosztów zakwaterowania i zamieszkania w Polsce oraz przeloty do kraju. W ocenie sądu wiarygodne jawią się twierdzenia powodów, że mimo świadczenia na odpowiadających sobie stanowiskach pracy jednakowej wartości z pracownikami koreańskimi, byli od nich gorzej wynagradzani, gdyż potwierdzają to zgromadzone w sprawie dokumenty z akt osobowych powodów i pracowników koreańskich i schemat organizacyjny.

W zakresie schematu organizacyjnego za podstawę ustaleń Sąd przyjął schemat organizacyjny złożony przez pozwanego w dniu 04.10.2010 r. (k.908), pomijając jednocześnie schemat złożony w dniu 25.06.2010 r. (k.116), bowiem jedynie pierwszy z wymienionych środków dowodowych obrazował sytuację adekwatną do sytuacji, jaka miała miejsce w okresie zatrudnienia powodów.

Porównania wynagrodzenia pracowników koreańskich z powodami dokonał w swej głównej pisemnej i uzupełniającej pisemnej opinii nr 2 biegły W. J.. W opinii głównej wynagrodzenie powoda W. Z. odniósł do wynagrodzenia pracowników koreańskich zajmujących stanowiska na tym samym poziomie w strukturze organizacyjnej, tj. Park I. - kierownik utrzymania ruchu, K. Y. I.- kierownik produkcji, K. Y. K.- kierownik materiałowy, L. S. - kierownik kontroli jakości, zaś powoda T. K. j. N. Y. H.- kierownika narzędziowni. Biegły porównał przeciętne roczne wynagrodzenia tych pracowników wyliczając różnicę na niekorzyść powodów w kwocie 81.567 zł (T.K.) i 97.660 zł (W. Z.). W związku z tym, że biegły dokonał porównania kierując się wyłącznie tożsamością poziomu, na jakim znajdowały się ww. stanowiska w strukturze organizacyjnej pozwanej, jak również mając na uwadze treść zeznań powodów złożonych na rozprawie w dniu 12.03.2012 r., Sąd dopuścił dowód z drugiej uzupełniającej pisemnej opinii biegłego W. J., zlecając mu porównanie zarobków powodów z pracownikami, którzy zajmowali w tym samym czasie odpowiadające im stanowiska pod względem wartości pracy. W odniesieniu do powoda W. Z. był to P. In T. - kierownik produkcji, następnie kierownik utrzymania ruchu dla okresu od 01.10.2007 r. do 31.01.2008 r. i Y. I.- kierownik produkcji, a następnie kierownik sprzedaży dla okresu od 08.02.2008 r. do 31.08.2009 r. Różnica ta wyniosła 128.058,23 zł brutto. W odniesieniu do powoda T. K. Sąd zlecił porównanie jego wynagrodzenia z wynagrodzeniem M. K. - kierownik produkcji - dział montażu za okres od 01.10.2007 r. do 30.06.2009 r. Różnica ta wyniosła 11.565,74 zł. Sąd pominął wyliczenia biegłego w zakresie dotyczącym T. K.. Zbędnym było bowiem porównywanie wynagrodzenia tego pracownika z pracownikiem polskim, gdy przedmiot sporu zasadza się na kwestii dyskryminacji na tle narodowościowym. W pozostałym zakresie Sąd uznał opinię biegłego za w pełni miarodajną. Wszystkie opinie biegłego ocenił jako pełne, spójne i rzetelne.

Powodowie przyjęli wyliczenia dokonane przez biegłego w opinii odnośnie godzin nadliczbowych i pracy w porze nocnej.

Przechodząc do rozważań prawnych odnośnie oceny zasadności roszczenia powodów o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia za pracę wskazać należy, że zgodnie z art. 18^{3a}§ 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Dalsze uszczegółowienie zakazu dyskryminacji, na gruncie zasad wynagradzania zawiera art. 18^(3c)§ 1 k.p., który stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Na podstawie art. 18^(3c)§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. W judykaturze zwraca się uwagę na alternatywność obu wymienionych terminów. W wyroku z dnia 18

września 2008r. II PK 27/08, M.P.Pr. 2009/3/139 Sąd Najwyższy wskazał, iż 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. Natomiast prace o jednakowej wartości to prace rodzajowo różne, lecz jednocześnie podobne na tyle, by porównywać je, stosując kryteria określone w art. 18^(3c) § 3 k.p.

Uzupełniającym elementem, przydatnym do 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.

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^{3c} § 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.

Zdaniem Sądu Okręgowego powodowie sprostali obowiązkowi dowodzenia. Powód T. K. precyzując swoje stanowisko odniósł swoją sytuację w zakresie wynagrodzenia do sytuacji kierownika narzędziowni (...), zaś W. Z. do sytuacji kierowników produkcji P. In T. i (...) Ik Kim zajmujących podobne, jak powodowie stanowisko w strukturze pracowniczej pozwanej spółki, wskazując, iż jedyną przyczynę zróżnicowania w tym zakresie stanowiło kryterium narodowości. Antycypując rozważania odnoszące się do przyczyn oraz przejawów dyskryminacji wskazać należy, iż tak ukształtowane stanowisko powodów nakazuje przyjęcie jako kryterium porównawczego 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. Dokonując natomiast oceny sytuacji pracowniczej powodów w relacji do sytuacji ww. pracowników koreańskich stwierdzić należy, iż ich prace przedstawiały w ocenie Sądu tę samą wartość.

Porównywalnym ponadto pozostawał zakres obowiązków i odpowiedzialności, a ponadto wysiłku spoczywających na obu pracownikach. Powód zajmował się planowaniem produkcji działu, którym kierował. Był on przełożonym dla dziewięciu osób, tj. mistrzów i brygadzystów. Natomiast (...) kierownik działu zaopatrzenia i dystrybucji de facto wykonywał czynności zbliżone do czynności magazyniera. Zatem zakres jego odpowiedzialności był nieporównywalnie mniejszy od odpowiedzialności powoda. Dopiero jako kierownik narzędziowni i utrzymania ruchu, którą to funkcję objął dopiero od 29.06.2009 r. miał szerszy zakres obowiązków i większą odpowiedzialność, gdyż zajmował się naprawą matryc do produkcji części i w tym zakresie szkolił innych pracowników.

Przechodząc do oceny wartości pracy powoda W. Z. w porównaniu do P. In T. dla okresu od 01.10.2007 r. do 31.01.2008 r. i (...) Ik Kim dla okresu od 08.02.2008 r. do 31.08.2009 r. stwierdzić należy, że była ona podobna. Porównywani pracownicy koreańscy mają wprawdzie bogatszy staż pracy poprzedzający zatrudnienie w pozwanej spółce, jednakże są oni starsi od powoda - P. In T. o 20 lat, zaś (...) Ik Kim o 4 lata. Natomiast staż pracy w pozwanej spółce jest porównywalny, pracownicy koreańscy zostali zatrudnieni w pozwanej w 2006 (Park I.) i w 2007 ((...) Ik Kim), zaś powód W. Z. od 2007 r. Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku manager produkcji należało: organizacja pracy w dziale akceptacja planów, planowanie produkcji, kontrola procesu, realizacja planów, raportowanie i analiza produkcji, 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. Pozwany nie ustalił pisemnego zakresu obowiązków dla powoda na stanowisku kierownika produkcji, ale skoro stanowisko kierownika produkcji stanowiło awans, to zakres ten siłą rzeczy musiał być jeszcze szerszy. Jako kierownikowi produkcji powodowi podlegało około 18 osób. Park I. odpowiadał za 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, zaś (...) Ik Kim 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. Zatem ich zakres obowiązków był porównywalny.

Reasumując powyższe rozważania stwierdzić należy, że pod względem usytuowania w strukturze organizacyjnej pracodawcy, rodzaju i zakresu powierzonych powodom obowiązków, a ponadto kwalifikacji, stażu pracy, praca powodów przedstawiała analogiczną wartość względem pracy wskazanych powyżej pracowników koreańskich.

Reasumując zróżnicowanie przez pozwanego warunków wynagradzania powodów względem porównywalnych do nich pracowników koreańskich pozostawało arbitralne, a zatem powodom przysługiwało roszczenie odszkodowawcze.

Orzekając o wysokości należnego powodom odszkodowania Sąd oparł się na metodzie dyferencjacji, porównując wysokość faktycznie otrzymywanego przez nich wynagrodzenia w poszczególnych latach zatrudnienia: 2007, 2008 i 2009r., z wysokością wynagrodzenia także faktycznie otrzymywanego w analogicznym okresie czasu przez omówionych pracowników koreańskich wykonujących pracę tej samej wartości jak powodowie. Za podstawę ustaleń Sąd przyjął na podstawie art. 18^{((3c))} §2 k.p. wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę. Zgodnie z opinią główną biegłego z zakresu rachunkowości obliczona w ten sposób łączna różnica wynagrodzeń T. K. i Y. N. za cały sporny okres wyniosła 81.567 zł i taką kwotę Sąd zasądził na jego rzecz, zaś zgodnie z opinią uzupełniającą pisemną nr 2 łączna różnica wynagrodzeń W. Z. i P. In T. oraz Y. (...)wyniosła 128.058,23 zł. Jednakże z uwagi na żądanie powoda W. Z., Sąd mając na względzie art. 321 k.p.c., zasądził na jego rzecz kwotę niższą wyliczoną w pisemnej opinii głównej, a wynoszącą 97.660 zł. Podstawę rozstrzygnięcia o odsetkach stanowił art. 481 k.c. w zw. z art. 455 k.c.

Przechodząc do oceny roszczenia powodów o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Okręgowy stwierdził, że podlegało ono uwzględnieniu w części wyliczonej przez biegłego. W realiach niniejszej sprawy okolicznością bezsporną była praca powodów w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. De facto sporny był jej wymiar. Pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy powodów. Powodowie zaś przedstawili wykazy godzin swojej pracy poświadczone przez polskiego i koreańskiego przełożonego, co pozwoliło biegłemu na wyliczenie należnego im z tego tytułu wynagrodzenia, zgodnie z przywołanymi powyżej przepisami. Kwota ta dla powoda T. K. została określona na poziomie 4.614,87 zł, zaś W. Z. - 13.892,86 zł.

Żądanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe ponad zasądzone kwoty podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu rozstrzygnięto w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 k.p.c.). Powództwo zostało oddalone jedynie w zakresie żądania odsetek od odszkodowania, gdyż odsetki te - jako że termin spełnienia żądania nie został określony ani nie wynikał z właściwości zobowiązania - należały się od daty wezwania oraz w zakresie żądania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe ponad zasądzone kwoty. Zatem powodowie praktycznie sprawę wygrali, co uzasadniało obciążenie w całości kosztami procesu pozwaną spółkę.

Od powyższego wyroku apelację wniósł pozwany.

Zaskarżył wyrok co do części rozstrzygnięcia zawartej w punkcie 1 b, 2b oraz 4 i w tym zakresie wniósł o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa. Wniósł o zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

Postawił następujące zarzuty:

I. Naruszenie prawa materialnego poprzez:

1. niewłaściwą wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie art. 18^{((3c))} §1 w zw. z art. 18^{((3c))} §3 Kodeksu pracy poprzez pominięcie, przy ustalaniu czy T. K. (1) i W. Z. (1) wykonywali pracę jednakowej wartości co Y. N. oraz Y. K. I. (oraz P. in T.), faktu konieczności zapewnienia pracownikom pochodzącym z innego kraju warunków, które skłoniłyby ich do podjęcia pracy w Polsce;

2. niewłaściwe zastosowanie art. 18^{((3c))} §3 KP poprzez przyjęcie, że T. K. (1) wykonywał pracę jednakowej wartości co Y. N. oraz, że W. Z. (1) wykonywał pracę jednakowej wartości co Y. K. I.(oraz P. In T.) i w konsekwencji uznanie, że wyższe wynagrodzenie wypłacane tym pracownikom stanowiło dyskryminację Powodów;

3. niezastosowanie art. 18^{((3b))} §2 pkt 4 KP, a w rezultacie pominięcie kryterium stażu pracy (w tym stażu pracy na stanowiskach kierowniczych) przy ocenie czy wynagrodzenie Powodów w porównaniu do wynagrodzenia Y. N. oraz Y. K. I. (oraz P. in T.), zostało ukształtowane w sposób dyskryminujący;

4. niewłaściwą wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3c} §3 w z art. 18^{3c} §2 KP poprzez przyjęcie, że Powodowie byli dyskryminowani w zakresie wynagrodzenia;

5. niezastosowanie art. 18^{((3c))} §3 w związku z art. 6 Kodeksu cywilnego poprzez przyjęcie, że Powodowie udowodnili, że wykonywali pracę jednakowej wartości co Y. N. oraz Y. K. I.(oraz P. in T.);

II. Naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik spraw w skutek niewłaściwego zastosowania art. 233 § 1 KPC w zw. z art. 328 § 2 KPC a w rezultacie:

a) pominięcie zeznań prezesa pozwanej spółki (...), z których wynika, że Y. (...)oraz P. In T. byli kierownikami całej produkcji u pozwanego, a W. Z. (1) jedynie wyodrębnionej części,

b) pominięcie zeznań W. Z. (1), z których wynika, że Y.(...)wydawał mu polecenia oraz zmieniał przygotowane przez niego plany produkcyjne, co w ocenie pozwanego świadczy o tym, że był przełożonym powoda, a nie pracownikiem na równorzędnym stanowisku;

c) pominięcie przy wartościowaniu prac wykonywanych przez powodów okoliczności, że:

- Powód K. po raz pierwszy został promowany na stanowisko kierownicze w pozwanej firmie w roku 2008 (2007 - jeżeli uwzględnić stanowisko asystenta), a Y. N. zajmował różnego rodzaju funkcje kierownicze od roku 2002 (1998 – jeżeli uwzględnić stanowisko asystenta),

- Powód W. Z. (1) po raz pierwszy został promowany na stanowisko kierownicze w firmie (...) w roku 2006, natomiast Y. Ik Kim zajmował takie stanowisko od roku 2003 (2000 - jeżeli uwzględnić stanowisko asystenckie). Park in T. zajmował różnego rodzaju funkcje kierownicze nieprzerwanie od roku 1983.

- bezpodstawne i niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego przyjęcie, że funkcja kierownika magazynu zajmowana przez Y. N. była zbliżona do funkcji magazyniera,

ominięcie okoliczności, że sam powód T. K. (1) w zasadzie od samego początku po powierzeniu mu funkcji kierownika działu pras oceniał, że nie nadaje się do wykonywania tej funkcji i chciał z niej zrezygnować;

- deprecjonowanie przez sąd ogólnego stażu pracy Y. Ik Kim (oraz P. in T.) i Y. N., który jest dłuższy od stażu pracy powodów, poprzez pozbawione waloru prawnego stwierdzenie, że ich dłuższy staż pracy nie ma znaczenia dla sprawy, ponieważ są oni starsi od powodów a w przypadku pana Y. N. - wykonywał on pracę od 15-go roku życia co jest niedopuszczalne w Polskim systemie prawa pracy,

- pominięcie przy ocenie porównywalności stanowisk T. K. (1) i Y. N. istotnego elementu podkreślanego nawet w pierwszej opinii biegłego, że w pozwanym zakładzie nie było stanowiska pracy, z którym można by porównać stanowisko T. K. (1)
- przyjęcie jako elementu oceny wartości pracy wykonywanej przez powodów faktu wykonywania przez nich pracy w godzinach nadliczbowych, podczas gdy kwestia roszczeń powodów o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ma charakter odrębny w stosunku do oceny czy byli dyskryminowani w zakresie wynagrodzenia,
- powołanie się na treść schematu organizacyjnego z roku 2010, ale pominięcie okoliczności, że w tym schemacie stanowisko pracy K. Y. I. jest usytuowane wyżej w hierarchii niż stanowisko W. Z. (1);
- niepogłębione odwołanie się do okoliczności, że pracownicy koreańscy zatrudnieni u pozwanego otrzymywali wyższe wynagrodzenie od pracowników polskich w sytuacji, gdy pracownicy ci stanowili co do zasady wyższą kadre zarządzającą, a pracownicy polscy zajmowali stanowiska o mniejszym zakresie odpowiedzialności,
- pominięcie przy ocenie stosowanej przez pozwanego polityki płacowej, że niektórzy członkowie kadry zarządzającej pozwanego otrzymywali niższe wynagrodzenie od powoda W. Z. (1). Sąd nie uzasadnił dlaczego przy ocenie czy doszło do dyskryminacji powoda nie wziął pod uwagę wynagrodzenia otrzymywanego przez K. J. K. – kierownika działu materiałowego, którego średnie wynagrodzenie stanowiło około 3/5 wynagrodzenia powoda Z. (co wynika m.in. z opinii biegłego).

W uzasadnieniu apelujący w szczególności wskazał, że powodowie nie przedstawili dowodów, które w sposób dostateczny uprawdopodobniałyby, że wykonywana przez nich praca była równej wartości co praca wykonywana przez Y. N. oraz Y. (...)(P. I.).

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja wywołała ten skutek, że zaskarżony wyrok należało uchylić i sprawę przekazać do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu albowiem wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Odnośnie powoda T. K. (1), to Sąd Okręgowy zasądzając kwotę 81 576 zł. tytułem odszkodowania stwierdził, że powód powinien otrzymywać od 1 października 2007r. do 30 czerwca 2009r. wynagrodzenie równe wynagrodzeniu Y. N.. Do tego też pracownika porównał się T. K. (1) uzasadniając zarzut dyskryminacji ze względu na narodowość. (k. 1212 akt sprawy). Tymczasem z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że T. K. (1) od 18 stycznia 2007r. do 31 grudnia 2007r. zajmował stanowisko asystenta kierownika ds. działu pras i dopiero od dnia 1 stycznia 2008r. kierownika działu pras. Natomiast, co wynika z akt osobowych, Y. N. pracował w pozwanej spółce od 11 grudnia 2006r. i zajmował od początku stanowisko kierownika działu zaopatrzenia i dystrybucji, na którym miał obowiązki: kontrola wychodzących z magazynu produktów sprzedawanych klientom, kontrola materiałów przychodzących i zarządzanie pracownikami magazynu. Do dnia 13 listopada 2007r. jego wynagrodzenie wynosiło 3700 zł. Dopiero od dnia 13 listopada 2007r. wynagrodzenie uległo podwyższeniu do kwoty 3 846 zł. brutto. Dopiero też z dniem 29 czerwca 2009r. otrzymał stanowisko kierownika narzędziowni i utrzymania ruchu i wynagrodzenie w wysokości 4000 zł. Jednak okres od 29 czerwca 2009r. jest o tyle nieistotny, gdyż T. K. (1) rozwiązał stosunek pracy z dniem 30 czerwca 2009r. Sąd Okręgowy oparł się na schemacie organizacyjnym obowiązującym w okresie, w którym pracował powód T. K. (1) i ustalił, że T. K. (1) będąc kierownikiem produkcji działu pras podlegał W. Z. (1). W. Z. (1) podlegał także kierownik produkcji działów montaż/P./H./ lakiernia (...). Wskazał, że w schemacie organizacyjnym nie ujawniono kierownika działu zaopatrzenia i dystrybucji, które zajmował Y. N.. Sąd Okręgowy ustalił, że do zakresu obowiązków T. K. (1) należało planowanie produkcji działu, że był on przełożonym 9 osób, że dowoził pracowników do pracy aby zapewnić pełną obsługę stanowisk pracy. W razie potrzeby świadczył pracę jako zwykły pracownik produkcyjny. Sąd ten ustalił też, że w strukturze organizacyjnej stanowiskiem równorzędnym było stanowisko kierownika działu zaopatrzenia i dystrybucji, następnie kierownika narzędziowni i utrzymania ruchu – Y. N.. Jednak z akt osobowych i ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że obowiązki T. K. (1) były mniejsze niż obowiązki Y. N.. Obowiązki T. K. ograniczały

się do działu pras, a obowiązki Y. N. do całego zakładu. Nie można zatem zasadnie twierdzić, że powód już od dnia 1 października 2007r. powinien zarabiać tyle ile Y. N.. Wynagrodzenie powoda w 2007r. było niższe, bo też i inne było jego stanowisko i inny zakres obowiązków. Ponadto nie zauważył Sąd Okręgowy, że do wynagrodzenia w wysokości 3 846 zł. Y. N. doszedł po roku nienagannej pracy na stanowisku kierowniczym. Powód takiego doświadczenia w kierowaniu ludźmi nie miał, zajmował stanowisko robotnicze, stanowisko asystenta kierownika objął z dniem 18 stycznia 2007r., a stanowisko kierownika z dniem 1 stycznia 2008r. stąd zasadne jest zróżnicowanie, przynajmniej w roku 2007, płac obu tych pracowników. Zasadzając kwotę 81 576 zł. nie zauważył Sąd Okręgowy, że wyliczona została ona przez biegłego w oparciu o wynagrodzenia Y. N. z okresu od 1 czerwca 2009r. do 31 grudnia 2009r. Tymczasem niesporne jest, że T. K. (1) nie pracował w pozwanej spółce już od 1 lipca 2009r. Jednocześnie z akt osobowych Y. N. wynika, że brak jest umowy o pracę za okres od 11 stycznia 2008r. do 28 czerwca 2009r. i brak jest wynagrodzeń z okresu od 1 października 2008r. do 31 maja 2009r. Z opinii biegłego wynika że biegły nie dysponując wynagrodzeniami Y. N. w okresie 1.10.2008 – 31.05.2009r. przyjął, że w w/w okresie Y. N. zarabiał tyle co w okresie od 1 czerwca 2009 do 31 grudnia 2009r. Opinia pod tym względem jest wadliwa. Ponadto wymaga wyjaśnienia w jaki sposób biegły wyliczył wynagrodzenie Y. N. za okres od 1.10.2008r. do 31.12.2008r. w kwocie 20 966 zł. Ustalenia wymaga też co faktycznie robił T. K. (1), a co Y. N. i porównanie tych prac w okresie od 1 października 2007r. do 30 czerwca 2009r. Takich ustaleń Sąd Okręgowy nie poczynił. Zeznający w sprawie T. K. (1) porównując się do Y. N. nie wskazał co w spornym okresie robił Y. N., jakie czynności wykonywał, jaka była jego odpowiedzialność, iloma pracownikami zarządzał. Nie wyjaśnił też co on faktycznie robił i jaki był jego zakres odpowiedzialności w okresie od 1.10.2007r. do 30.06.2009r. Z faktu zlecenia Y. N. napraw maszyn wyciągnął wniosek, że stał hierarchicznie nad nim. Jest to wniosek nieuprawniony w świetle dotychczasowego materiału dowodowego. Na rozprawie w dniu 12 marca 2012r. W. Z. (1) zeznał, że T. K. zajmował się planami produkcyjnymi, ale nie wiadomo czy plany te dotyczyły jakiegoś działu, czy całego przedsiębiorstwa. Z zeznań pozwanego wynikało natomiast, że T. K. zajmował się tylko jednym działem, a tylko w maju 2009r. przygotował plany produkcyjne, ale źle. (k. 1216 i 1217 akt sprawy). W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy zawarł stwierdzenie, że Y. N. w istocie był magazynierem, a zatem zakres jego odpowiedzialności był nieporównywalnie mniejszy niż powoda K.. Nie wiadomo na podstawie jakich dowodów Sąd Okręgowy poczynił takie ustalenie, bo ani z akt osobowych, ani z zeznań stron, czy świadków takiego ustalenia dokonać nie można.

Odnośnie powoda W. Z. (1), to Sąd Okręgowy zasadzając kwotę 97 660 zł. stwierdził, że powód powinien otrzymywać od 1 listopada 2007r. do 31 stycznia 2008r. wynagrodzenie równe wynagrodzeniu P. In T., a od 8 lutego 2008r. do 31 sierpnia 2009r. wynagrodzenie równe wynagrodzeniu K. Y. I., ponieważ są to stanowiska równorzędne do zajmowanego przez powoda. Tymczasem z materiału dowodnego sprawy wynika, że W. Z. (1) pierwszą umowę o pracę zawarł z pozwanym pracodawcą w dniu 22 października 2007r. i była to umowa na okres próbny. Umowa ta trwała do 20 stycznia 2008r. Powód zatrudniony był na stanowisku manager produkcji. W dniu 21 stycznia 2008r. zawarł umowę na czas oznaczony do dnia 31 stycznia 2010r. na stanowisku kierownik produkcji. Sąd Okręgowy oparł się na schemacie organizacyjnym obowiązującym w okresie, w którym pracował powód W. Z. (1) i ustalił, że W. Z. (1) będąc kierownikiem działu produkcji podlegał A. J., podobnie jak kierownik działu materiałowego M. D., kierownik działu sprzedaży A. H. i kierownik utrzymania ruchu P. In T.. Ustalił też, w oparciu o akta osobowe i zeznania powoda, że do jego zakresu obowiązków jako managera 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. Sąd Okręgowy nie ustalił natomiast jakie obowiązki faktycznie wykonywał powód pracując na stanowisku kierownika produkcji stwierdzając jedynie gołosłownie, że obowiązki te były z pewnością większe niż na stanowisku managera. Zatem nie wiadomo co faktycznie powód robił od 21 stycznia 2008r. do 31 sierpnia 2009r., kiedy to pełnił funkcję kierownika produkcji, kto mu podlegał - jakie działy. Powód porównał się do K. Y. I.. Tymczasem bez precyzyjnego ustalenia jaką pracę wykonywał powód nie sposób porównać go do K. Y. I.. Z akt osobowych K. Y. I. wynika jakie miał obowiązki począwszy od 8 lutego 2008r. Wynika z nich też, że był zatrudniony na stanowisku kierownika produkcji. Wyjaśnienia zatem wymaga czym różniła się praca wykonywana przez powoda od tej wykonywanej przez K. Y. I., skoro obaj byli zatrudnieni na tych samych stanowiskach. Odnośnie pracownika koreańskiego P. In T., stwierdzić należy, że pracował on w pozwanej zakładzie dłużej niż powód, bo od 13 grudnia 2006r. Od początku na stanowisku

kierownika produkcji z wynagrodzeniem 4 332 zł. brutto. Dopiero z dniem 1 maja 2008r. jego wynagrodzenie zostało podwyższone do kwoty 8 642 zł. i otrzymywał je do dnia 23 listopada 2008r. Od 14 kwietnia 2009r. Park I. objął stanowisko Kierownika Działu (...)z wynagrodzeniem w wysokości 10 000 zł. Z pisma pozwanego z dnia 17 sierpnia 2012r. (k. 1384) wynika, że P. In T. kierował całą produkcją, a powód tylko określonymi wycinkami. Pozwany powołuje się przy tym na zeznania prezesa pozwanej spółki. Tymczasem z protokołu rozprawy z dnia 12 marca 2012r. wynika, że protokół ten nie zwiera strony 8, na której najprawdopodobniej znajdowały się zeznania strony odnośnie pracy P. In T.. Wyjaśnienia zatem wymaga co robił powód, co P. In T., a co K. Y. I., skoro wszyscy byli zatrudnieni jako kierownicy produkcji. Czym różniła się ich praca oprócz wynagrodzenia. Powód porównał się do pracownika koreańskiego K. Y. I.. Sąd Okręgowy natomiast, wbrew woli powoda porównał powoda także do P. In T.. Biegły zaś wyliczając kwotę 97 660 zł. obliczył ją w oparciu również o wynagrodzenia innych pracowników, co do których ani powód, ani Sąd, W. Z. (1) nie porównywali. Tak wadliwie wyliczoną kwotę zasądził ostatecznie bez żadnych wyjaśnień Sąd Okręgowy.

Wyjaśnienia ostatecznie wymaga, czy praca świadczona przez powoda T. K. (1) była jednakowej wartości co praca Y. N., a praca W. Z. (1) jednakowej wartości co praca K. Y. I. i P. In T.. A więc szczegółowego ustalenia rodzaju prac wykonywanych faktycznie przez w/w pracowników, zakresu ich obowiązków, ich odpowiedzialności i ich wysiłku fizycznego i psychicznego. Praca T. K. (1) i Y. N. oraz praca W. Z. (1) i K. Y. I. oraz P. In T. różniły się nazewnictwem, wymagały innej praktyki i doświadczenia zawodowego, zatem bez powyższych ustaleń nie sposób dokonać jednoznacznego i nie budzącego wątpliwości porównania prac powodów i pracowników koreańskich.

Odnośnie zarzutu sprecyzowanego w pkt I. 1 apelacji tj. niewłaściwej wykładni i w konsekwencji niewłaściwego zastosowania art. 18^{((3c))} §1 w zw. z art. 18^{((3c))} §3 Kodeksu pracy poprzez pominięcie, przy ustalaniu czy T. K. (1) i W. Z. (1) wykonywali pracę jednakowej wartości co Y. N. oraz Y. K. I.(oraz P. in T.), faktu konieczności zapewnienia pracownikom pochodzącym z innego kraju warunków, które skłoniłyby ich do podjęcia pracy w Polsce, to zarzut ten uznać należy za nietrafny. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 listopada 2012r., w sprawie I PK 100/12 (niepubl.) wyraził jednoznaczny pogląd, że usprawiedliwione zróżnicowanie wynagrodzeń mogłoby polegać na okresowym podjęciu proporcjonalnych działań, które wymagałyby adaptacji pracowników zagranicznych do warunków wykonywania pracy w Polsce lub z innych weryfikowalnych potrzeb zachęcenia pracowników zagranicznych do podejmowania pracy w Polsce. Tym samym bliżej nieokreślona lub niepoddająca się obiektywnej weryfikacji potrzeba "przyciągnięcia" pracowników narodowości koreańskiej do pracy w firmach koreańskich działających w Polsce nie stanowi usprawiedliwionego kryterium zróżnicowania wysokości wynagrodzeń pracowników koreańskich w porównaniu do wynagrodzeń polskich pracowników, którzy wykonują te same lub porównywalne prace.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 par. 4 kpc orzekł jak w sentencji.