

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2018 r.

**Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:**

Przewodniczący: SSA Grażyna Szyburska-Walczak

Sędziowie: SSA Irena Różańska-Dorosz (spr.)

SSA Jacek Witkowski

Protokolant: Robert Purchalak

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2018 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa J. W. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w B.

o odszkodowanie za dyskryminację w zatrudnieniu

na skutek apelacji J. W. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 października 2017 r. sygn. akt IX P 25/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie III w ten sposób, że stwierdza, iż nieuiszczoną opłatę sądową w kwocie 45.000 zł ponosi Skarb Państwa;

II. dalej idącą apelację oddala;

III. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 8.100 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 23 października 2017 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie pierwszym oddalił powództwo J. W. (1) przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. o odszkodowanie za dyskryminację w zatrudnieniu, w punkcie drugim zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 17.838,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie trzecim nakazał powodowi, aby uiścił na rzecz Skarbu Państwa kwotę 45.000 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej, a w punkcie IV pozostałymi nieuiszczonymi kosztami procesu obciął Skarb Państwa.

Sąd pierwszej instancji wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następująco ustalony stan faktyczny:

Powód J. W. (1) posiada wykształcenie wyższe zdobyte na Politechnice (...), uzyskał tytuł magistra inżyniera architekta, włada językiem polskim i angielskim. Został zatrudniony u pozwanej w dniu 11 marca 2008 r., pracował do 28 lutego 2015 r. Początkowo umowa o pracę zawarta została na czas określony, na jej podstawie powód objął stanowisko dyrektora działu (...)w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 12.000,00 zł brutto. Pierwotnie do zakresu obowiązków powoda należało zarządzanie działem (...). Na mocy porozumienia zmieniającego z 1 października 2008 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda zostało podwyższone do 15.000,00 zł brutto.

Przez cały okres zatrudnienia warunki umowy o pracę były wielokrotnie zmieniane. W dniu 1 kwietnia 2009 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód objął stanowisko Dyrektora ds. (...). Wynagrodzenie zasadnicze powoda ustalono na kwotę 16.000,00 zł brutto.

W dniu 1 kwietnia 2012 r. oraz w dniu 31 marca 2013 r. strony zawarły ostatecznie porozumienia zmieniające umowę o pracę i ostatecznie ustalono wynagrodzenie zasadnicze powoda na kwotę 20.000,00 zł brutto. Pismem z 24 listopada 2014 r. J. W. (1) wypowiedział umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28 lutego 2015 r.

Poza doświadczeniem w dziedzinie projektowania, powód nie posiadał doświadczenia zawodowego w innych branżach, w szczególności nie miał doświadczenia międzynarodowego na stanowisku kierowniczym. Obowiązki menadżerów koreańskich obejmują inny zakres działania, niż menadżerów narodowości polskiej. Każdy z menadżerów koreańskich uprawniony jest do komunikacji z koreańską jednostką, menadżerowie narodowości polskiej nie posiadają takich uprawnień.

W polityce płacowej pozwanej ustalono sposób przyznawania stawki zaszeregowania oraz zasady naliczania pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Procedura nie zawiera wysokości stawek wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach pracy ustalonych w zakładzie pracy.

W procedurze przyznawania nagrody rocznej ustalone zostały zasady przyznawania nagrody rocznej dla pracowników indirect - dyrektorów, kierowników, starszych specjalistów, starszych inżynierów, specjalistów, inżynierów, młodszych specjalistów, młodszych inżynierów i asystentów. Zgodnie z postanowieniami pkt. 4.1 ww. nagroda nie przysługiwała m.in. pracownikom (...) (menadżerom koreańskim oddelegowanym czasowo do pracy w (...) ze spółki matki - dalej (...)).

W procedurze wypłaty ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych ustalono zasady wypłaty ryczałtu dla pracowników wykonujących pracę w systemie zadaniowego czasu pracy na szczeblu menadżerskim tj. kierownika, dyrektora lub dyrektora pionu.

W procedurze opieki medycznej usystematyzowano zasady korzystania z opieki medycznej przez pracowników (...). Koszt abonamentu z tyt. opieki medycznej zgodnie z pkt. 4.1d pokrywał pracodawca; pracownik pokrywał jedynie należny podatek i ZUS.

W procedurze podwyższone KUP, która obejmuje wyłącznie pracowników kadry menadżerskiej, ustalono zasady na jakich ustalane jest i wypłacane wynagrodzenie uwzględniające podwyższone koszty uzyskania przychodu, z tyt. przekazania przez pracownika na rzecz Spółki praw autorskich do wytworów pracy uzyskanych w ramach stosunku pracy.

W procedurze użytkowania samochodu służbowego, która zgodnie z jej postanowieniami obejmowała wszystkich pracowników (...), zarówno polskich, jak i koreańskich, określono prawo pracownika do użytkowania samochodu służbowego wyłącznie w celach służbowych w godzinach pracy tj. od 7.30. do 16.00; ponadto procedura określała zasady odpowiedzialności i uprawnień pracownika korzystającego z samochodu, postępowania związanego z przejęciem samochodu.

Pracownicy narodowości koreańskiej nie otrzymywali nagrody w oparciu o obowiązującą w pozwanej spółce „Procedurę nagrody rocznej”, tylko według zasad obowiązujących w macierzystym zakładzie (...) w Korei.

Wartość pracy menadżerów narodowości koreańskiej zatrudnionych w Spółce (...) sp. z o.o., którzy zostali czasowo oddelegowani przez Spółkę matkę do pracy w Polsce („pracownicy (...)), była dla Spółki większa i w związku z tym Spółka w części inaczej regulowała zasady wynagradzania tych pracowników.

W okresie zatrudnienia powód był uprawniony do korzystania z opieki medycznej na zasadach określonych ww. procedurze; do opieki medycznej uprawnieni byli również pracownicy koreańscy. Powód otrzymywał podwyżkę wynagrodzenia, której wysokość w drodze zawartych porozumień płacowych, została uzależniona od decyzji prezesa. Powód użytkował samochód służbowy na podstawie procedury zarządzania flotą samochodów firmowych, zgodnie z którą zarówno menadżerowie narodowości koreańskiej jak też i polskiej mogą użytkować samochód służbowy również do celów prywatnych. Menadżerowie narodowości koreańskiej ((...)) z tytułu użytku prywatnego ponosili 20% kosztów finansowania i eksploatacji samochodu (w tym także koszty leasingu samochodu). Z kolei pozostali pracownicy ponosili 20% kosztów eksploatacji samochodu służbowego (bez kosztów leasingu). Powyższe koszty były rozliczane wraz z wynagrodzeniem danego pracownika.

Powód korzystał z telefonu służbowego na analogicznych zasadach co inni pracownicy pozwanej, w tym menadżerowie narodowości koreańskiej. Zarówno pracownicy polscy, jak też koreańscy mogli korzystać ze stołówek znajdujących się na terenie zakładu pracy.

J. W. (1) w okresie od 1 czerwca 2008 r. do 31 marca 2013 r. otrzymywał dodatek paliwowy w kwocie 500,00 zł brutto, który w drodze porozumienia stron z dniem 1 kwietnia 2013 r. został zniesiony. Powód w poszczególnych latach otrzymał następujące świadczenia: wynagrodzenie zasadnicze, nagrodę, wynagrodzenie za nadgodziny, świadczenia z funduszu socjalnego oraz „inne świadczenia”; ponadto pracodawca finansował koszty opieki medycznej, ubezpieczenia medycznego, użytkowania samochodu. Jego rodzina (żona i córka) była objęta prywatną opieką medyczną. Wartość tych świadczeń (tj. prywatnej opieki medycznej oraz samochodu służbowego wykorzystywanego do celów prywatnych) w 2014 r. wyniosła 14.000,00 zł.

Świadczenia takie jak: opieka medyczna, ubezpieczenie, użytkowanie samochodu wykazywane były przez pracodawcę w rocznym rozliczeniu pracownika, jako jego przychód. Natomiast pracownicy koreańscy ((...)) otrzymali: wynagrodzenie zasadnicze, nagrodę, dodatek adjustment, „inne świadczenia”; ponadto pracodawca finansował: koszty związane z nauką dzieci, koszty związane z wynajmem domu/mieszkania, opiekę medyczną, ubezpieczenie medyczne, koszty użytkowania samochodu służbowego. Z wynagrodzenia pracowników koreańskich ((...)) pracodawca dokonywał potrącenia należności tyt.: koszty samochodu; luch deduction, luch, fundusz (...)/deduction (...) fund, koszty szkoły / deduction school fee, koszty nauki języka/deduction-language.

Dodatek na dom przyznawany był pracownikom narodowości koreańskiej ((...)), którzy czasowo byli oddelegowani do pracy w Polsce, nie władali w sposób komunikatywny językiem polskim oraz nie znali rynku nieruchomości. Spółka pokrywa także koszty szkoły dzieci menadżerów koreańskich ((...)), z uwagi na to, że nie znają one języka polskiego, dlatego nie mogą korzystać z polskiej edukacji publicznej. W przypadku menadżerów polskich takiego ograniczenia nie ma.

W 2012 r. łączna kwota wynagrodzenia uzyskana przez powoda J. W. (1) wyniosła 230.400,00 zł natomiast menadżerów koreańskich w przedziale od 240.000,00 zł. do 300.000,00 zł. W 2013 r. łączna kwota wynagrodzenia uzyskana przez powoda wyniosła 238.284,00 zł natomiast menadżerów koreańskich w przedziale od 240.000,00 zł do 325.818,00 zł. W 2014 r. łączna kwota wynagrodzenia uzyskana przez powoda wyniosła 231.832,00 zł natomiast menadżerów koreańskich w przedziale od 240.000,00 zł do 336.000,00 zł.

Nagroda: - w 2012 r. łączna kwota nagród J. W. (1) wyniosła 17.380,00 zł natomiast menadżerów koreańskich w przedziale od 19.528,00 zł do 26.793,00 zł; - w 2013 r. łączna kwota nagród J. W. (1) wyniosła 29.567,00 zł, natomiast

menadżerów koreańskich w przedziale od 26.716,00 zł do 42.331,00 zł, - w 2014 r. łączna kwota nagród J. W. (1) wyniosła 18.063,00 zł, natomiast menadżerów koreańskich w przedziale od 31.249,00 zł do 37.687,00 zł.

W ramach obowiązków pracowniczych powód uprawniony był do kontaktów z przedstawicielami władz spółki matki w Korei Południowej, jak również do kontaktów z odpowiednimi władzami samorządowymi. Zajmował się także sprawami związanymi z BHP, ochroną środowiska, zarządem nieruchomościami i inwestycjami spółki. Do jego zadań należało, przede wszystkim, nadzorowanie kwestii administracyjnych, czuwanie nad techniczną sprawnością budynku, czuwanie nad przestrzeganiem zasad BHP, zapewnienie czystości w budynku. Powód posiadał pełnomocnictwo do reprezentowania pozwanej. Podobne pełnomocnictwo posiadali także pracownicy Działu Pomocy Prawnej.

Powód służbowo podlegał Prezesowi Zarządu - J. Y., a powodowi podlegało 6 działów, tj. ok. 65 osób. Spośród tych osób, trzy z nich raportowały bezpośrednio do powoda, przy czym jedna z nich raportowała jedynie w części, a w części do pracownika koreańskiego, który zajmował się sprawami kadrowymi. Pozostałe 62 osoby to byli pracownicy, którymi powód bezpośrednio nie zrzęczał.

Menadżerowie narodowości koreańskiej zarządzali odpowiednio:

1. W. L. zarządzał 25 pracownikami,
2. E. K. zarządzał 43 pracownikami,
3. C. J. zarządzał 37 pracownikami,
4. Y. K. zarządzał 127 pracownikami,
5. S. K. zarządzał 128 pracownikami,
6. D. J. zarządzał 557 pracownikami

Powód, jako jedyny pracownik pozwanej, zatrudniony był na stanowisku dyrektora ds. (...), a następnie na stanowisku dyrektora (...). Jego stanowisko było jednostkowe.

Pracownicy, do których porównywał się powód zajmowali następujące stanowiska:

- 1) W. L. - były pracownik pozwanej, dyrektor Pionu ds. (...),
- 2) E. J. K. - pracownik pozwanej, dyrektor Pionu ds. (...) oraz prokurent pozwanej,
- 3) C. J. - były pracownik pozwanej, dyrektor Pionu ds. (...), zastąpiony przez E. J. K.,
- 4) Y. K. - pracownik pozwanej, dyrektor Pionu ds. (...),
- 5) S. K. - pracownik pozwanej, dyrektor Pionu ds. (...)
- 6) D. J. - pracownik pozwanej, dyrektor Pionu ds. (...).

Powód zajmował się głównie obszarami związanymi z projektowaniem. Swoje obowiązki wykonywał przede wszystkim w Polsce.

Głównymi kryteriami różnicującymi wartość pracy powoda i menadżerów koreańskich (...) były doświadczenie zawodowe, staż pracy w spółkach wchodzących w skład holdingu (...), znajomość języka koreańskiego, a także kwalifikacje praktyczne wynikające m.in. ze szkoleń wewnętrznych, które łącznie przekładały się na szczegółową znajomość globalnych i regionalnych poziomów odniesienia i standardów wyznaczanych przez (...), znajomość działalności produkcyjnej Spółki w wymiarze globalnym, a także znajomość branży i sektora oświetlaczy open cel i

paneli dotykowych. Staż pracy menadżerów koreańskich w spółkach holdingu (...)wynosił średnio 18 lat, natomiast staż pracy Powoda - 6 lat.

Znajomość języka koreańskiego w obszarach kluczowej działalności pozwanej realizowanej przez managerów koreańskich (...) miała istotne znaczenie. Zapewniała pełne zrozumienie na poziomie komunikacyjnym. Współpraca managerów koreańskich (...) ze Spółką - „matką” była bardzo intensywna, dotyczyła często trudnych zagadnień technicznych i odbywała się w języku koreańskim, ze względu m.in. na niewystarczającą znajomość języka angielskiego u pracowników Spółki - „matki” i innych spółek holdingu (...)na świecie.

Niektóre części maszyn są budowane wyłącznie do produkcji określonego modelu sprzętu i specyficzna wiedza techniczna powodowała, że komunikacja w języku polskim, czy angielskim mogłaby utrudniać kontakty z Działem Rozwoju Produktów w Korei.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że powództwo, jako pozbawione podstaw prawnych, podlegało oddaleniu. Jak wskazał Sąd okolicznością bezsporną w sprawie był fakt zawarcia pomiędzy stroną pozwaną a powodem umowy o pracę. Poza sporem pozostawało też, że w trakcie zatrudnienia powoda u pozwanej kilkakrotnie ulegało zmianom stanowisko pracy powoda, jak również jego wynagrodzenie. Początkowo powód został zatrudniony na podstawie umowy na czas określony na stanowisku dyrektora działu (...), (...), (...). W dniu 1 kwietnia 2009 r. z powodem zawarto umowę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora ds. (...). Porozumieniem z 3 stycznia 2011 r. został zatrudniony na stanowisku dyrektora Pionu (...). Następnie od 1 kwietnia 2013 r. stanowisko to zmieniło nazwę na dyrektora Pionu ds. (...). Wyżej opisane zmiany nazwy stanowiska powoda nie skutkowały zmianą zakresu jego obowiązków, który pozostawał niezmienny. Wynikały one z konieczności dopasowania nazewnictwa stanowisk do zmieniającej się struktury. Powód od początku zatrudnienia miał ten sam zakres obowiązków pracowniczych. Zmianie ulegała również wysokość wynagrodzenia zasadniczego powoda, które wynosiło: od 11 marca 2008 r. 12.000 zł brutto, od 1 października 2008 r. 15.000 zł brutto, od 1 kwietnia 2009 r. 16.000 zł brutto, od 1 kwietnia 2010 r. 16.500 zł brutto, od 1 stycznia 2011 r. 18.000 zł brutto, od 1 kwietnia 2012 r. 19.800 zł brutto. Sąd podał, że niezależnie od wynagrodzenia zasadniczego powód otrzymywał także świadczenia dodatkowe w postaci samochodu służbowego, telefonu służbowego, prywatnej opieki medycznej. Powód miał prawo do korzystania z samochodu służbowego do celów prywatnych. Jego rodzina (tj. żona i córka) była objęta prywatną opieką medyczną. Wartość tych świadczeń (tj. prywatnej opieki medycznej oraz samochodu służbowego wykorzystywanego do celów prywatnych) w 2014 r. wyniosła ok. 14.000.00 zł.

Sąd stwierdził, że jak wynika z materiału dowodowego zebranego w sprawie, a w szczególności zeznań świadków M. G., Z. M., C. J., S. K., E. J. K., Y. K., S. J., D. J., C. P., stanowisko powoda (bez względu na jego nazwę) było stanowiskiem jednostkowym w strukturze organizacyjnej pozwanej. Oznacza to, że nie było u pozwanej innego pracownika zatrudnionego na takim samym, a nawet podobnym stanowisku. Zakres zadań wykonywanych na tym stanowisku nie był powielony na żadnym innym. Nikt nie wykonywał tych samych obowiązków, które wykonywał powód. Pracy powoda tym samym nie można uznać za „taką samą” pracę jak praca innych pracowników pozwanej. Sąd dał wiarę powołanym wyżej zeznaniom jako konsekwentnym, spójnym i tworzącym logiczną całość.

Dalej Sąd Okręgowy wskazał, że z zebranego materiału dowodowego w szczególności z list płac, wynagrodzeń i świadczeń, pakietów medycznych, protokołu kontroli PIP, informacji uzyskanej z Urzędu Skarbowego wynika, że powód uzyskiwał wynagrodzenie na podobnym poziomie jak koreańscy pracownicy zatrudnieni na stanowisku Team Leader’a pozyskani z lokalnego rynku pracy (tj. nie będący (...)). Zakres dodatkowych świadczeń powoda był analogiczny do zakresu świadczeń uzyskiwanych przez tych pracowników. Sąd podkreślił przy tym, że jest bezsporne, że powód nie wykonywał jednakowej pracy względem managerów koreańskich (...), którzy otrzymywali wyższe wynagrodzenie. Zważyć należy, że stanowiska Team Leader’ów były stanowiskami jednostkowymi w strukturze organizacyjnej pozwanej, a wykonywanie ich obowiązków wymagało innego rodzaju kwalifikacji. W ocenie tego Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy jasno wskazuje na fakt, że powód nie wykonywał pracy o takiej samej wartości, jaką wykonywali menadżerowie koreańscy (...). Z zeznań powołanych wyżej świadków wynika bowiem, że znajomość kultury organizacyjnej, posiadania kontaktów w (...) Korea, rozwiązań na poziomie holdingu i możliwość

komunikacji w języku koreańskim z (...) Korea usprawniała proces zarządzania poszczególnymi działami pozwanej. Menadżerowie koreańscy (...) posiadali szczegółową znajomość globalnych i regionalnych poziomów odniesienia i standardów wyznaczanych przez (...), znajomość działalności pozwanej w wymiarze globalnym, a także znajomość branży i sektora wyświetlaczy open cel i paneli dotykowych. Z zeznań tych wynika ponadto, że kompetencje te były kluczowe dla realizacji uzasadnionych interesów biznesowych pozwanej i stanowiły przyczynę zróżnicowania wartości pracy menadżerów koreańskich (...) i pracy powoda, który tych kompetencji nie posiadał. Sąd dał wiarę powołanym wyżej dowodom jako spójnym i wzajemnie się uzupełniającym.

Sąd pierwszej instancji, przytaczając treść art. 18^{3a}, 18^{3b} i 18^{3c} k.p. wyjaśnił, że dyskryminacja oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość. Jeśli pracownik zarzuca pracodawcy dyskryminację, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (wyroki SN z 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10; z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09 oraz z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06.). Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia jednak ten rozkład w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania. Sąd Najwyższy przyjmuje, że pracownik musi wykazać (a co najmniej uprawdopodobnić), że pracodawca dopuścił się wobec niego naruszenia zasady równego traktowania, a następnie pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (postanowienie SN z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, wyrok SN z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06 oraz wyrok SN z 3 września 2010 r., I PK 72/10). Pracownik powinien też wskazać przyczynę dyskryminacji (wyrok SN z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06).

Sąd stwierdził, że w przedmiotowej sprawie powód wskazał jako kryterium dyskryminujące narodowość. Nie wykazał jednak, aby świadczył jednakową pracę czy też pracę jednakowej wartości w porównaniu do wskazanych przez siebie pracowników narodowości koreańskiej. Z powołanych wyżej dowodów zebranych w sprawie wynika, że stanowisko powoda było stanowiskiem niepowtarzalnym. W pozwanej Spółce nie było drugiej osoby zatrudnionej na tożsamym stanowisku, a zatem brak było możliwości porównania zarobków powoda do zarobków jakiegokolwiek innej osoby zatrudnionej u pozwanej. Niepowtarzalny był też zakres jego obowiązków służbowych, niepowtarzalny był także zakres jego odpowiedzialności w stosunku do pozostałych Team Leaderów i pozostałych pracowników Spółki.

Sąd zważył również, 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. Wszystkie cechy charakteryzujące pracę jednakową powinny być rozpatrywane łącznie. Innymi słowy, ten sam rodzaj wykonywanej pracy, czy to samo zajmowane stanowisko nie przesądza o jednakowym wynagrodzeniu, skoro sposób jej wykonania przez pracowników może być różny, na przykład co do staranności, nakładu pracy, terminowości itd. W takiej sytuacji występują podstawy do stwierdzenia, że wykonywana praca nie przedstawia jednakowej wartości. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy uznał, że odmienna wartość pracy wynikała choćby z faktu, że zakres czynności wskazanych przez powoda pracowników oraz zakres ich odpowiedzialności były całkowicie inne. Kwalifikacje i kompetencje koreańskich menadżerów, do których powód się porównywał były zupełnie inne niż kwalifikacje i kompetencje powoda. Kompetencje te i kwalifikacje były zdecydowanie wyższe na stanowiskach, do których porównywał się powód. Również staż pracy pracowników, na stanowiskach, do których porównywał się powód był dłuższy od stażu pracy powoda w LG, a wykształcenie koreańskich pracowników, tj. fakt, że kończyli filologię rosyjską, angielską czy inny kierunek nie może mieć wpływu na ocenę wartości ich pracy przez pracodawcę.

Dalej Sąd ten stwierdził, że inna wartość pracy wynikała też z wagi poszczególnych działów, którymi zajmowali się menadżerowie koreańscy w porównaniu do powoda. Niewątpliwie większą pozwana przypisywała działom produkcyjnym, działowi administracyjnemu, czy działowi kierowanemu przez powoda. Wprawdzie powód pośrednio zarządzał 65 pracownikami, jednakże spośród tych osób trzy z nich raportowały bezpośrednio do powoda, przy czym jedna z nich raportowała jedynie w części, a w części do pracownika koreańskiego, który zajmował się sprawami kadrowymi. Pozostałe 62 osoby to pracownicy, którymi powód bezpośrednio nie zarządzał. Z kolei managerowi

narodowości koreańskiej zarządzali odpowiednio: W. L. zarządzał 25 pracownikami, E. K. zarządzał 43 pracownikami, C. J. zarządzał 37 pracownikami, Y. K. zarządzał 127 pracownikami, S. K. zarządzał 128 pracownikami, D. J. zarządzał aż 557 pracownikami. Powód nie zarządzał zatem największą grupą pracowników w porównaniu do pracowników narodowości koreańskiej.

W kontekście wskazania przez powoda, że koreańscy pracownicy byli usytuowani w strukturze organizacyjnej na tym samym szczeblu co powód i podlegali, tak jak powód, Prezesowi Zarządu, co stanowiło dowód na to, że ich praca i praca powoda były pracami jednakowej wartości Sąd zważył, że umiejscowienie stanowiska w schemacie organizacyjnym nie jest dowodem na równą wartość pracy. Nieuwzględnione byłyby bowiem kryteria z art. 18^{3c} § 3 k.p. tj. kwalifikacje zawodowe, odpowiedzialność i wysiłek. Fakt umiejscowienia Team Leader'ów na jednej linii w schemacie organizacyjnym, nie oznacza jeszcze, że osoby te wykonują jednakową pracę, a tym bardziej że osoby te wykonują pracę takiej samej wartości.

Sąd zważył, że zakresy obowiązków wskazywane w materiale dowodowym były ogólnymi zakresami odnoszącymi się bardziej do kompetencji kierowniczych, niż do pełnego zakresu obowiązków poszczególnych menagerów. Powód porównywał swoje stanowisko do stanowisk managerskich zajmowanych przez pracowników narodowości koreańskiej. Stanowiska managerskie, pomimo podobnych nazw, różniły się od siebie zasadniczo. Nie można uznać, że praca świadczona na tych stanowiskach ma jednakową wartość. Zważyć należy, że np. Dyrektor Pionu ds. Administracji miał zupełnie inny zakres obowiązków i odpowiedzialności od tego zakresu dotyczącego dyrektora Pionu ds. Technologii Produkcyjnych. Inny był także wysiłek czy zagrożenia związane z pracą na tego rodzaju stanowiskach, ze względu na różne środowiska pracy. Inne wymagania dotyczą bowiem stanowisk produkcyjnych, technicznych, inne administracyjnych, czy też prawnych. Już z tych względów twierdzenia powoda o możliwości porównania i zrównania jego stanowiska z innymi stanowiskami rangi kierowniczej nie zasługiwały uwzględnienie. Ponadto, inne były kwalifikacje pracowników narodowości koreańskiej delegowanych do Polski celem świadczenia pracy oraz przyczyny ich zatrudnienia w Polsce. Zatrudnienie pracowników narodowości koreańskiej podyktowane było przede wszystkim koniecznością ścisłej współpracy ze spółką matką w Korei Południowej, (100% udziałowiec pozwanej). Pozwana prowadziła bowiem działalność w zakresie pokrywającym się z działalnością spółki matki w Korei Południowej. Z tych też względów produkcja, technologie, a nawet sposób zarządzania są ukształtowane na wzór rozwiązań przyjętych w Korei Południowej. Działalność pozwanej i pozostałych spółek z (...) miała charakter globalny, co oznacza, że kolejne inwestycje oraz bieżąca działalność każdej spółki z grupy opiera się na tych samych, zestandaryzowanych regułach organizacyjno-zarządczych. Dlatego też część managerów najwyższego szczebla pochodziła właśnie z Korei Południowej i byli oni zatrudniani w Polsce po to, aby wprowadzić w niej te same standardy, które obowiązują w całym koncernie. W konsekwencji, managerowie ci nie byli zatrudniani w Polsce na stałe, ale na czas określony, niezbędny do wdrożenia nowych rozwiązań przyjętych w Korei Południowej. Po przeszkoleniu pracowników przebywających i zatrudnionych w Polsce na stałe, managerowie wracali do Korei, ewentualnie przenoszani byli do innego państwa, w którym działały podmioty powiązane z koreańską spółką. Managerowie Ci pozostawali w stałym kontakcie ze spółką matką i na bieżąco konsultowali wszystkie decyzje. Z tych też względów w ich przypadku istotna była także znajomość języka koreańskiego, albowiem był to język dominujący w kontaktach ze „spółką matką”. Powód nie otrzymywał i nie realizował bezpośrednich poleceń ze „spółki matki”, nie wdrażał rozwiązań, które obowiązywały na terenie Korei, nie znał także języka koreańskiego.

Okoliczność przyznania menagerom koreańskim (...) dodatkowych świadczeń w postaci dodatku na mieszkanie, pokrycia kosztów edukacji ich dzieci oraz dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego zostały przyznane przez pozwaną i były okolicznością bezsporną. Przyznanie tych świadczeń, zdaniem Sądu, nie stanowiło dyskryminacji lecz było uzasadnione zarówno odmiennością pracy powoda w stosunku do pracy koreańskich menagerów (...), jak też obiektywnymi trudnościami wynikającymi z przeprowadzki tych pracowników i ich rodzin do Polski. Sąd podniósł także, że w zakresie opieki medycznej, z uwagi na fakt nie objęcia pracowników koreańskich polskim systemem ubezpieczeń społecznych, pracodawca musiał im zapewnić zaplecze medyczne w sytuacji konieczności podjęcia specjalistycznego leczenia.

W związku z podjęciem pracy przez pracowników koreańskich w Polsce oczywistym było, zdaniem Sądu pierwszej instancji, zapewnienie tym pracownikom i ich rodzinom godziwych warunków mieszkaniowych, jak też umożliwienie ich dzieciom nauki w szkołach z językiem angielskim.

Zakres pozostałych dodatków, tj. korzystanie z telefonu komórkowego, korzystanie z samochodu służbowego, czy też dostępność do stołówek koreańskich nie różnił się w zasadzie od tych przyznanych menagerom koreańskim (...).

Sąd uznał, że zarzut powoda finansowania karnetów na golfa koreańskim menagerom (...) nie może odnieść skutku, gdyż nie został w toku niniejszego postępowania wykazany. Co do wskazywanych przez powoda kompetencji, w tym w zakresie możliwości wstrzymania produkcji Sąd zwrócił uwagę, że zasadnie podniósł pozwany, że wykazany przypadek wstrzymania produkcji miał miejsce jednorazowo, a takie uprawnienia stosownie do art. 210 § 1 k.p. posiada pośrednio każdy pracownik.

Reasumując Sąd Okręgowy podał, że to inna wartość pracy menagerów koreańskich decydowała o innym wynagrodzeniu i jego warunkach. Wszelkie kwestionowane przez powoda świadczenia przyznawane koreańskim pracownikom, których nie otrzymywał powód, spowodowane były oceną przez pozwaną wartości ich pracy, którą pozwana oceniała jako zdecydowanie bardziej istotną.

Podsumowując Sąd ten wskazał, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych zawsze stanowi naruszenie równego traktowania i dyskryminację. Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być bowiem usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną. Zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników należących do tej samej grupy, wyróżnionej ze względu na posiadanie przez nich wspólnej cechy lub właściwości, nie stanowi dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} § 3 k.p., jeżeli nie zostało spowodowane zastosowaniem niedozwolonego przez ustawę kryterium (wyrok SN z dnia 29 marca 2011 r., I PK 231/10). O dyskryminacji w wynagradzaniu możemy mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości. Możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Musi jednak wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację. Taką potrzebą jest niewątpliwie realizacja konkretnej polityki zatrudnienia, co w rozpoznawanej sprawie miało miejsce.

Oceniając zasadność roszczeń powoda Sąd zauważył, że zgodnie z art. 18^{3b} § 1 in fine k.p. nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania sytuacja, w której pracodawca wykaże, że kierował się obiektywnymi powodami. Powód dochodząc zasądzenia na jego rzecz od pozwanej odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji w zakresie wynagradzania za pracę powinien był wykazać, że był w gorszej sytuacji od pracowników koreańskich, a pozwana powinna wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda w porównaniu z pracownikami koreańskimi kierowała się racjonalnymi kryteriami owej dyferencjacji. Tak też się stało w niniejszym sporze. Powód wskazał, że mniej zarabiał w zakresie wynagrodzenia zasadniczego od menagerów koreańskich, pozwana zaś podała racjonalne przyczyny owej dyferencjacji. Abstrahując zatem od oceny, czy ad casum mamy do czynienia z pracą jednakowego charakteru, czy jednakowej wartości w sensie prawnym, a także nie rozważając czy wynagrodzenie porównywalne może obejmować dodatki w postaci m.in. dodatkowej opieki medycznej, opłacania szkół dzieciom koreańskich pracowników, trzeba przyjąć, że pracodawca uzasadnił w sposób logiczny i jasny, powołując się na politykę zatrudnienia prowadzoną przez Spółkę wobec menagerów koreańskich, odmiennie wynagradzanie tych pracowników.

Sąd stwierdził dodatkowo, że zaprzeczenie istnienia dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3b} § 1 in fine k.p. uwalnia od konieczności analizowania sprawy z punktu widzenia szczególnych przejawów dyskryminacji, np. dyskryminacji w zakresie wynagradzania (art. 18^{3c} k.p.). O dyskryminacji w wynagrodzeniu (które to pojęcie musi być rozumiane zgodnie z § 2 powołanego przepisu) możemy mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie to dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych osób wykonujących pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości. Przyjęcie odmiennego założenia, tj. uznanie, że niewielkie, drobne różnice w wynagrodzeniu mogą być uznane za dyskryminację, jeśli tylko

praca ma cechy, o których mowa w art. 18^{3c} § 1 k.p., prowadziłyby do sytuacji, w której de facto sądy kształtowałyby siatkę płac u pracodawców, co jest niedopuszczalne.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, działania strony pozwanej w stosunku do powoda nie miały charakteru dyskryminacyjnego w rozumieniu obowiązujących przepisów prawa.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 i § 15 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w/s opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804). Sąd ten nie znalazł podstaw do zastosowania przepisu § 15 ust. 3 ww. rozporządzenia, gdyż zdaniem Sądu nakład pracy pełnomocnika strony pozwanej oraz fakt przystąpienia tego pełnomocnika do sprawy w trakcie trwającego już procesu uzasadnia zastosowanie przepisu § 15 ust. 1 rozporządzenia. W związku z tym, że powód został częściowo zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty ponad kwotę 5.000,00 zł, a opłata stosunkowa od wartości przedmiotu sporu (1.000.000,00 zł) wynosiła 50.000,00 zł Sąd Okręgowy obciążył powoda brakującą opłatą w kwocie 45.000,00 zł jak w pkt. III wyroku.

W pkt IV wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 97 ustawy z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł J. W. (1), zaskarżając orzeczenie w części oddalającej powództwo, tj. w punkcie I oraz w części orzekającej o kosztach postępowania, tj. w punkcie II i III wyroku. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił naruszenie przepisów postępowania, tj.:

1) art. 233 § 1 k.p.c. przez wyprowadzenie z materiału dowodowego, to jest z zeznań powoda, dokumentów znajdujących się w aktach osobowych, opisu kart stanowisk, zeznań świadków oraz CV powoda wniosków z niego niewynikających, a ponadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego:

- że powód nie posiadał doświadczenia w innych branżach poza projektowaniem, w szczególności nie miał doświadczenia międzynarodowego na stanowisku kierowniczym,
- że powód od początku zatrudnienia miał ten sam zakres obowiązków pracowniczych, podczas gdy w trakcie wykonywania pracy w pozwanej Spółce powód awansował, finalnie obejmując stanowisko w wyższej kadry menadżerskiej, zatem jego obowiązki pracownicze dotyczyły coraz większego spectrum, zarówno pod względem zadań merytorycznych, jak i zarządczych,
- że każdy z menadżerów koreańskich uprawniony jest do komunikacji z koreańską jednostką, a menadżerowie narodowości polskiej nie posiadają takich uprawnień, by następnie wskazać, że w ramach obowiązków pracowniczych powód uprawniony był do kontaktów z przedstawicielami władz Spółki-Matki w Korei Południowej;

2) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia przez Sąd zebranego w sprawie materiału dowodowego, co w konsekwencji doprowadziło do:

- błędnego przyjęcia, że powód nie zarządzał bezpośrednio podległymi sobie pracownikami, w przeciwieństwie do menadżerów narodowości koreańskiej, pomijając przy tym hierarchiczną strukturę podporządkowania obowiązującą u pozwanego, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że powód nie wykonywał pracy jednakowej wartości w porównaniu do pracowników narodowości koreańskiej,
- przyjęcia, że znajomość języka koreańskiego różnicowała wartość pracy powoda i menadżerów narodowości koreańskiej w sposób mający istotne znaczenie dla oceny wykonywania pracy jednakowej wartości, a także poprzez sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyprowadzenie wniosków, że w międzynarodowej firmie wyłącznie znajomość języka koreańskiego umożliwia prawidłową komunikację z pracownikami spółki-matki pozwanej,

- przyjęcia, że wszyscy menadżerowie narodowości koreańskiej posiadali wiedzę z zakresu trudnych zagadnień technicznych, która wymaga znajomości języka koreańskiego, co w konsekwencji przełożyło się na błędne ustalenie, że praca menadżerów narodowości koreańskiej miała większą wartość dla pozwanej Spółki, a tym samym nie była pracą jednakowej wartości w porównaniu do pracy świadczonej przez powoda;

3) art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie części zebranego w sprawie i niekwestionowanego materiału dowodowego, tj.:

- zeznań powoda oraz zeznań świadków, co w konsekwencji spowodowało błędne ustalenie, że powód zajmował się głównie obszarami związanymi z projektowaniem, podczas gdy do obowiązków powoda należy zaliczyć sprawy związane z utrzymaniem zakładu produkcyjnego, także w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zarządzanie zespołami ludzkimi, administracją biznesową, działaniami z zakresu outsourcingu,
- opisu stanowiska pracy, a w szczególności zapisu, że powód jako jedyna osoba z wyższej kadry menadżerskiej była uprawniona do zastępowania prezesa pozwanej Spółki, nadto osobiście doradzał prezesowi Spółki w kwestiach ostatecznych decyzji związanych z obszarem działania powoda, mających kluczowe znaczenia do funkcjonowania pozwanej Spółki, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że powód wykonywał pracę o mniejszej wartości w porównaniu do pozostałych menadżerów zatrudnionych u pozwanego,
- umów o pracę zawartych pomiędzy powodem i pozwanym oraz pozwanym i pozostałymi pracownikami kadry menadżerskiej, co w konsekwencji spowodowało błędne ustalenie, że zasady zatrudnienia i wynagradzania powoda i menadżerów narodowości koreańskiej są ustalane jednakowo, podczas gdy wyłącznie w przypadku umowy o pracę zawartej z powodem kwota wynagrodzenia została wyrażona w wartości brutto;

4) art. 233 § 1 i 2 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na:

- pełnym pominięciu dla oceny dyskryminacji powoda ze względu na narodowość faktu, że pracownicy narodowości koreańskiej byli inaczej rozliczani z dodatkowych świadczeń przyznanych przez pozwanego, tj. w sposób, który nie pomniejszała wysokości wynagrodzenia netto, podczas gdy świadczenia dodatkowe otrzymywane przez powoda były wykazywane przez pracodawcę w rozliczeniu rocznym pracownika jako jego przychód, co w konsekwencji prowadziło do zmniejszenia rzeczywistej kwoty otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia,
- przyjęciu, że zakres dodatkowych świadczeń otrzymywanych przez powoda był analogiczny do świadczeń otrzymywanych przez menadżerów koreańskich (...), podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód nie miał możliwości uzyskania pomocy w znalezieniu lokalu na terenie W., ani też sfinansowania przez Spółkę kosztów utrzymania nieruchomości, nadto pozwana Spółka nie pokrywała kosztów uczęszczania dzieci powoda do prywatnych szkół międzynarodowych, tak jak miało to miejsce w przypadku pracowników koreańskich,
- pełnym pominięciu dla oceny naruszenia zasady równego traktowania powoda ze względu na narodowość faktu, że pracownicy narodowości koreańskiej nie otrzymywali nagrody w oparciu o obowiązującą w pozwanej Spółce „Procedurę nagrody rocznej”, a na podstawie odmiennych zasad ustalanych w macierzystym zakładzie pozwanego w Korei;
- pełnym pominięciu dla oceny wartości pracy świadczonej przez powoda i znaczenia znajomości języka koreańskiego, koreańskich standardów (także w zakresie produkcji) faktu, że od 2014 roku najwyższe stanowisko menadżerskie w zakresie produkcji obejmował pracownik narodowości polskiej L. W.,
- pełnym pominięciu dla oceny wartości pracy powoda oraz jego znajomości kultury organizacji oraz networkingu faktu, że był on bezpośrednio podległy Prezesowi Spółki nadto, że przed zatrudnieniem u pozwanej świadczył pracę na rzecz Spółki koreańskiej;

5. art. 233 § 1 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, to jest zeznań powoda, z którego wynika, że samochód służbowy został przydzielony powodowi w ostatnim roku pracy w pozwanej Spółce, podczas gdy menadżerowie narodowości koreańskiej otrzymywali samochód służbowy z chwilą objęcia stanowiska w kadrze zarządzającej, co w konsekwencji doprowadziło do uznania przez tut. Sąd, że procedury otrzymywania samochodu służbowego przez powoda i menadżerów narodowości koreańskiej były analogiczne;

6. art. 233 § 1 k.p.c. przez sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyprowadzenie ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego faktu, że obowiązki menadżerów koreańskich obejmują inny zakres działania, niż menadżerów narodowości polskiej, różnicując zakres obowiązków na podstawie narodowości pracowników, podczas gdy różnice w obowiązkach wynikały ze specyfiki zarządzanego przez menadżerów działu, a nie opierały się na różnicach narodowościowych;

7) art. 232 k.p.c. poprzez przyjęcie, że powód nie wywiązał się z obowiązku wykazania, że świadczył pracę jednakowej wartości w porównaniu z określonymi pracownikami narodowości koreańskiej zatrudnionej u pozwanego;

8) art. 231 k.p.c. poprzez błędne uznanie, że z ustalonego faktu nieznanomości języka koreańskiego przez powoda można wyprowadzić fakt, że powód nie zna struktur i standardów organizacyjnych obowiązujących w spółce-matce pozwanego oraz nie wdrażał u pozwanego rozwiązań, które obowiązywały na terenie zakładu macierzystego w Korei;

9) art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 101 § 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz.U.2016.623), zwaną dalej UKSC i art. 97 UKSC poprzez obciążenie powoda brakującą opłatą od pozwu w kwocie 45.000 zł, podczas gdy postanowieniem z 11 lutego 2016 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu zwolnił powoda od kosztów sądowych, w tym opłaty od pozwu, częściowo ponad kwotę 5000 zł; jednocześnie pomijając przy tym przesłankę szczególnie uzasadnionych wypadków warunkującą obciążenie pracownika koniecznymi wydatkami procesu;

10) art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 102 k.p.c. w zw. z art. 108 i art. 97 UKSC poprzez nałożenie na powoda obowiązku uiszczenia kosztów zastępstwa procesowego pozwanego, podczas gdy w przedmiotowej sprawie występują przesłanki szczególnie uzasadniające konieczność odstąpienia od obciążenia powoda ww. kosztami.

Apelujący zarzucił również naruszenie prawa materialnego, tj. art. 18^{3c} § 1 i 2 k.p. przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że wykonywanie pracy na stanowisku niepowtarzalnym i jednostkowym uniemożliwia porównanie obowiązków wykonywanych przez innych pracowników na tym samym szczeblu w hierarchii pracodawcy, podczas gdy oczywistym jest, że każde utworzone stanowisko pracy jest inne i nie zostaje zdublowane w hierarchii pracowniczej.

Wskazując na te zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz w części rozstrzygającej o kosztach procesu w punkcie II i III oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Na wypadek uznania przez Sąd, że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy lub że zachodzi konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, wnoszę o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana, odnosząc się w sposób szczegółowy do każdego z zarzutów apelacji powoda wniosła o jej oddalenie w całości z uwagi na bezpodstawność postawionych zarzutów i nieudolną polemikę z ustaleniami Sądu pierwszej instancji oraz poprawnym zastosowaniem prawa. Pozwana wniosła również o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu w postępowaniu odwoławczym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest uzasadniona jedynie w części dotyczącej rozstrzygnięcia o kosztach sądowych zawartych w III punkcie zaskarżonego wyroku, natomiast w pozostałej części apelacja jest bezzasadna.

Lektura niezwykle obszernej apelacji powoda prowadzi do stwierdzenia, że opiera się ona głównie na zarzutach naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego i to w zasadzie wyłącznie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz naruszenia art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. przez pominięcie części zebranego w sprawie i niekwestionowanego materiału dowodowego.

Wbrew twierdzeniom powoda zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. okazał się nietrafny. Sąd Okręgowy przeprowadził bowiem dokładne i wyczerpujące postępowanie dowodowe, a zgromadzony w sprawie materiał dowodowy poddał kompleksowej analizie, wyprowadzając trafne, logiczne i przekonywujące wnioski. Ocena dokonana przez sąd pierwszej instancji jest zgodna z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Z pisemnego uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika natomiast, na jakich dowodach oparł się Sąd Okręgowy dokonując ustaleń i z jakich przyczyn uznał je za wiarygodne. Rozważania sądu pierwszej instancji w tym zakresie zaprezentowane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku są wszechstronne, a przedstawiony tok rozumowania w pełni prawidłowy, dlatego też Sąd Apelacyjny, dzieląc argumentację Sądu Okręgowego w zakresie przeprowadzonej oceny dowodów, przyjął za własne ustalenia faktyczne tego sądu. W tym miejscu wskazania również wymaga, że w literaturze i orzecznictwie ugruntowane jest już stanowisko, że dla skuteczności postawienia zarzutu obraży ww. przepisu konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu. W szczególności strona skarżąca powinna wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając. Skarżący może tylko podnosić, posługując się argumentami prawnymi, że sąd rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego, a uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2004 r., II CK 369/03, LEX nr 174131). Zarzut przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów nie może wszak odnieść zamierzonego skutku na tej tylko podstawie, że dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego sąd miał na względzie powszechne i obiektywne zasady doświadczenia życiowego, a indywidualne i subiektywne doświadczenia strony są od nich odmienne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99, OSNP 2000/19/732). W wywiedzionej apelacji powód powinien był zatem wykazać, że Sąd Okręgowy uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, ponieważ tylko takie uchybienie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Samo zaś przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd wadze poszczególnych dowodów i odmiennej ich ocenie niż ocena sądu nie jest w tym zakresie wystarczające. Wiarygodność i moc dowodów jest oceniana przez sąd według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Wymaga nadto podkreślenia, że jeżeli wnioski wyprowadzone przez sąd orzekający z zebranego materiału dowodowego są logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena tego sądu nie narusza przepisu art. 233 § 1 k.p.c. i musi się ostać, choćby dawały się z niego wysnuć także wnioski odmienne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 2005 r., w sprawie IV CK 122/05, LEX nr 187124). Nie ulega wątpliwości, że ocena dowodów prowadzi do zbudowania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Jednocześnie prawidłowo ustalone fakty muszą być w sposób odpowiedni ocenione pod kątem prawa materialnego.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy nie popełnił błędu w niniejszej sprawie. Prawidłowość zaskarżonego wyroku wynika z poprawnego ustalenia faktów i na dokonaniu przez Sąd pierwszej instancji właściwej oceny stanu faktycznego pod kątem zastosowania przepisów prawa materialnego.

Nie są również trafne zarzuty naruszenia art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. Zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. w zw. z art. 217 § 2 k.p.c. byłby skuteczny, gdyby powód wykazał, że Sąd Okręgowy przeprowadził dowód na okoliczności niemające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogłaby mieć wpływ na wynik sprawy albo też wówczas, gdyby Sąd Okręgowy odmówił przeprowadzenia dowodu na fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia wadliwie oceniając, że nie mają one takiego charakteru. Żadna z opisanych wyżej sytuacji nie miała miejsca w sprawie. Apelujący uzasadniając te zarzuty wiąże je w istocie z odmienną oceną poszczególnych dowodów,

które Sąd pierwszej instancji dopuścił w poczet materiału dowodowego na wniosek stron postępowania i na których oparł swoje rozstrzygnięcie.

Podobnie, zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą, sąd nie może dopuścić się obrazy art. 232 k.p.c., ponieważ odnosi się on do obowiązków stron, a nie do czynności sądu. Wskazuje jedynie na ciężar dowodu w znaczeniu procesowym, czyli obowiązek przedstawienia faktów i dowodów przez strony, nie stanowi natomiast podstawy wyrokowania sądu i nie może mieć wpływu na poprawność wydanego przez sąd rozstrzygnięcia. Oznacza to, że na podstawie art. 232 k.p.c. nie można postawić sądowi skutecznie zarzutu, że nie dopuścił dowodu zgłaszanego przez stronę postępowania (por. wyroki Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I UK 186/08, LEX nr 736710 i z 17 października 2011 r., I PK 53/11, LEX nr 1125078).

Z kolei zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w powiązaniu z art. 233 § 1 i 2 k.p.c. także jest chybiony, bowiem Sąd Okręgowy wskazał przyczyny, z powodu których uznał, że wobec powoda nie stosowano dyskryminacji w zakresie jego uprawnień pracowniczych, wskazując, że równość nie jest tożsama z równym traktowaniem. Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. tylko wtedy może być skuteczny, jeżeli uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a wykazanie tej okoliczności obciąża powoda oraz mógłby być uzasadniony tylko wówczas gdyby treść uzasadnienia orzeczenia Sądu Okręgowego uniemożliwiła całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego, w takiej sytuacji zaskarżone rozstrzygnięcie byłoby niemożliwe do oceny. Takich wad uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera.

Przechodząc od oceny roszczenia powoda należy wskazać, że jest oparte na naruszeniu przez pracodawcę zakazu dyskryminacji i nakazu równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Konieczne jest w związku z tym podkreślenie, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że należy odróżnić zasadę równych praw lub równego traktowania pracowników określoną w art. 11² k.p. od zakazu dyskryminacji wynikającego z art. 11³ k.p. Zgodnie z treścią art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu, natomiast w myśl art. 11³ k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Wyrażony w tym ostatnim przepisie zakaz dyskryminacji został rozwinięty w art. 18^{3a}-18^{3e} k.p., czyli w rozdziale IIa działu I Kodeksu pracy zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Na potrzeby stosowania przepisów tego rozdziału równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (tak stanowi art. 18^{3a} § 2 k.p.). Zasada niedyskryminacji (art. 11³ k.p., art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.) nie jest tożsama z określoną w art. 11² k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady pozostają w ścisłym związku ze sobą, lecz niewątpliwie stanowią zasady odrębne, których naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje, np. tylko naruszenie zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.) rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z art. 18^{3d} k.p. Naruszenie zasady równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki (art. 11² k.p.) jest również sankcjonowane, jednak na innej podstawie prawnej (w szczególności odszkodowanie może być dochodzone przez pracownika na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Sąd Okręgowy oceniał żądanie powoda w kontekście naruszenia zakazu dyskryminacji, dlatego powołał się na to, że powód nie wskazał zakazanej przyczyny nierównego traktowania (przyczyny dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p.), a skoro tak, to brak było podstaw do uwzględnienia jego żądania zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. Taka ocena (kwalifikacja prawna, subsumcja) roszczeń powoda determinowała sposób zastosowania prawa materialnego.

W apelacji pełnomocnik powoda także stawia problem przede wszystkim w kontekście dyskryminacji, a nie „zwykłego” naruszenia zasady równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, o czym świadczy oparcie apelacji na zarzutach naruszenia art. 18^{3c} § 1 i 2 k.p. Nawet gdyby przyjąć, że powód jako pracownik strony pozwanej był nierówno traktowany w zakresie wynagradzania (naruszono wobec niego zasadę równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków), to zarzut naruszenia art. 18^{3c} § 1 k.p. jest bezzasadny także dlatego, że nie ma on zastosowania do oceny roszczeń wywodzonych z naruszenia przez pracodawcę art. 11² k.p. Zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) uzasadnia weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę na podstawie art. 78 k.p., który wymaga ustalenia wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. W apelacji nie zarzucono jednak naruszenia art. 11² k.p. w zw. z art. 78 k.p., a zarzut naruszenia samego art. 18^{3c} § 1 i 2 k.p. jest niewystarczający do rozważań na temat ewentualnych sankcji, jakie powinny być nałożone na pracodawcę z powodu nierespektowania zasady równych praw w zakresie wysokości wynagrodzenia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego co do zasady przyjmuje się, że sąd pracy nie może kształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy oraz w umowie o pracę, ale nie dotyczy to przypadków naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (niedyskryminacji) z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. W takim przypadku znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - niekorzystne postanowienia są zastępowane przez odpowiednie postanowienia niemające charakteru dyskryminacyjnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811).

Dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników m.in. ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Pojęcie nierównego traktowania jest szersze od pojęcia dyskryminacji (por. wyrok SN z 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016/2/17, wyrok z 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, LEX nr 2019532). A zatem z dyskryminacją mamy do czynienia w przypadku nierównego traktowania spowodowanego przyczynami dyskryminującymi i wtedy stosuje się art. 18^{3a} i nast. k.p. Jeżeli zaś nierówne traktowanie wynika z innych przyczyn (niedyskryminacyjnych), to podstawą odpowiedzialności pracodawcy jest art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pracownik musi wtedy wykazać wszystkie przesłanki kontraktowej odszkodowawczej odpowiedzialności pracodawcy (za naruszenie obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu).

Dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania. Ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika w porównaniu z innymi pracownikami różnicuje jego sytuację z przyczyny określonej w art. 18^{3a} § 1 k.p. Przykładowe wyliczenie dyskryminujących zachowań pracodawcy zawiera art. 18^{3b} § 1 k.p. Zróżnicowanie sytuacji pracowników na podstawie dozwolonego kryterium (z obiektywnie usprawiedliwionych przyczyn) nie jest dyskryminacją (por. wyroki z 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009/19-20/256, oraz z 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, LEX nr 1108511).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się także, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania powinien przedstawić fakty uprawniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami w sytuacji zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (wyroki Sądu Najwyższego: z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007/11-12/160; z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP

2008/3-4/36). Jednak ciężar udowodnienia, że wykonywana praca była jednakowa lub miała jednakową wartość, spoczywa na pracowniku dochodzącym roszczeń z tytułu nierównego traktowania.

W sprawie powód wskazywał jako kryterium dyskryminujące narodowość jednak, jak słusznie uznał Sąd pierwszej instancji, nie wykazał, by świadczył pracę jednakową bądź o jednakowej wartości, co wskazani przez niego pracownicy narodowości koreańskiej. W tym miejscu podkreślenia wymaga, że zawarte w art. 18^{3c} § 1 k.p. pojęcia jednakowej pracy oraz pracy o jednakowej wartości mają różne znaczenia (wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010/3-4/41). Należy podkreślić, że „jednakowa praca” w rozumieniu tego przepisu odnosi się nie do nazwy stanowiska, lecz do wykonywanych przez pracowników obowiązków i związanego z nimi zakresu odpowiedzialności (wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2010 r., I PK 138/09, LEX nr 1324251). 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 (wyrok SN z 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089).

W sprawie zostało ustalone, że J. W. (1) był zatrudniony u strony pozwanej od 15 marca 2008 r. do 28 lutego 2015 r. W pierwszym okresie zatrudnienia, tj. do 31 marca 2009 r. był zatrudniony w oparciu o umowę na czas określony na stanowisku dyrektora działu bhp, ppoż., środowiska/infrastruktury. Następnie, tj. od 1 kwietnia 2009 r. do 31 grudnia 2010 r., pracował na stanowisku dyrektora ds. technicznych i bhp, a od 1 stycznia 2011 r. do 31 marca 2013 r. powierzono mu stanowisko dyrektora pionu inwestycji i wsparcia biznesu, a dodatkowo, z dniem 1 lipca 2011 r., powierzono mu funkcję koordynatora ds. sprawowania nadzoru nad bezpieczeństwem i higieną pracy. Wynagrodzenie powoda ulegało stopniowemu podwyższaniu od 15.000 zł do 20.000 zł w ostatnim okresie zatrudnienia, tj. od 1 kwietnia 2014 r. Co istotne, w kontekście zarzutów apelacji, wyżej opisane zmiany w zakresie stanowisk pracy zajmowanych przez powoda oraz w zakresie dotyczącym przyznanego mu wynagrodzenia wynikały wyłącznie z dostosowania nazewnictwa stanowisk do zmieniającej się w spółce struktury organizacyjnej. Nie miało to natomiast wpływu na zakres obowiązków powoda, który w spornym okresie pozostawał niezmienny.

Wobec tego, że w strukturze organizacyjnej pozwanej brak było drugiego podobnego do zajmowanego przez powoda stanowiska, na którym zakres powierzonych zadań byłby powielony, a i zakres odpowiedzialności byłby powtarzalny, właściwa była konkluzja Sądu Okręgowego, że pracy powoda nie można uznać za taką samą jak innych pracowników pozwanej. Do rozstrzygnięcia pozostawało zatem czy praca powoda miała jednakową wartość w stosunku do tej, którą świadczyli pracownicy - menadżerowie narodowości koreańskiej, z którymi swoje wynagrodzenie porównywał powód. Tylko bowiem ustalenie, że powód, wykonując pracę o takiej samej wartości jak pozostali pracownicy na stanowiskach menadżerskich, miał ustalone niższe od nich wynagrodzenie z powodu swojej narodowości, mogłoby stanowić podstawę uznania jego roszczenia odszkodowawczego. Biorąc jednak pod uwagę ustalone w sprawie w sposób wnikliwy i rzeczowy przez Sąd Okręgowy okoliczności, rację miał ten Sąd dochodząc do wniosku, że pozwana, która faktycznie różnicowała wynagrodzenie powoda i menadżerów narodowości koreańskiej dokonywała tego jednak, kierując się obiektywnymi względami, w tym przede wszystkim uznaniem, że osoby te nie wykonują pracy jednakowej wartości. Apelujący, skupia się wyłącznie na próbie wykazania swoich równie wysokich kwalifikacji i piastowania równie wysokiego oraz odpowiedzialnego w hierarchii zakładu pracy pozwanej stanowiska, jak te, które zajmowali pracownicy narodowości koreańskiej, jednak zupełnie pomija w tym względzie fakt, że dotyczyło to osób czasowo oddelegowanych z Korei do zakładu w Polsce, którzy zostali zatrudnieni na stanowiskach dyrektorskich w zasadniczych działach, z punktu widzenia prowadzonej przez pozwaną działalności, tj. produkcji, jakości, materiałów i zakupów, technologii produkcyjnych, zarządzania zasobami ludzkimi, administracji. W tym kontekście pozwana wykazała, że różnice w wynagrodzeniu wynikały z uwzględnienia, że pracownicy narodowości koreańskiej zostali sprowadzeni do zakładu w Polsce na czas wdrażania rozwiązań wypracowanych w koreańskiej spółce-matce ze względu na posiadane przez siebie kwalifikacje oraz staż pracy w spółce i związane z tym doświadczenie w profilu prowadzonej przez nią działalności. Ten unikalny zestaw umiejętności, kompetencji i doświadczenia miał dla spółki wyjątkową wartość. Sąd zwrócił także uwagę, że pracownicy koreańscy, z którymi porównuje się powód w kwestii wynagrodzenia posiadali także wyższe od powoda kwalifikacje praktyczne, przejawiające się w

ukończeniu większej ilości szkoleń dodatkowych, wewnętrznych, istotnych dla funkcjonowania w spółce. Istotne jest także, że pion, w którym dyrektorem był powód miał charakter pomocniczy w stosunku do pionów zajmujących się podstawową działalnością produkcyjną spółki w wymiarze globalnym, w których istotna była znajomość branży i sektora wyświetlaczy open cel i paneli dotykowych. Powód zaś odpowiadał przede wszystkim za kwestie administracyjne związane z funkcjonowaniem w polskich realiach organizacyjno-prawnych. To zaś przekładało się na ewentualnie zdecydowanie wyższą odpowiedzialność menadżerów narodowości koreańskiej, którzy kierowali głównymi departamentami, w stosunku, do tych, którzy tak, jak powód byli dyrektorami pionów pomocniczych. Odpowiedzialność powoda sprowadzała się do tej określonej w ramach kodeksu pracy, natomiast menadżerowie narodowości koreańskiej dodatkowo odpowiadali za produkcję, czyli zasadniczą dla działalności spółki kwestię. Słusznie skonkludował Sąd Okręgowy, w kontekście wyżej wskazanej wagi poszczególnych działów, którymi zajmowali się menadżerowie, że sam fakt usytuowania stanowiska zajmowanego przez powoda na tym samym szczeblu hierarchii w zakładzie pozwanej nie oznacza automatycznego uznania, że wykonywał on pracę tej samej wartości, co pracownicy, do których porównuje się powód. Również nie świadczy o tym okoliczność, że miał on możliwość kontaktowania się z koreańską spółką-matką, którą strona pozwana określała jako marginalną dla bieżącej działalności operacyjnej działu kierowanego przez powoda.

Istotne jest także, że pracownicy koreańscy, którzy zamieszkują w Polsce i byli pozyskani z lokalnego, a nie koreańskiego rynku pracy, również nie otrzymywali dodatków takich jak obywatele tego kraju zatrudnieni w spółce czasowo.

Z tego natomiast względu, że menadżerowie koreańscy, których wynagrodzenie było przedmiotem kontrowersji w sprawie przyjeżdżali do Polski z rodzinami, uzasadniona była dyferencjacja przyznawanych im oraz powodowi świadczeń. Otrzymywali oni bowiem dodatki do wynagrodzenia, które miały ułatwić im oraz ich rodzinom proces adaptacji w nowych warunkach. Nie można ocenić przyznania dodatków finansowych w postaci dodatku mieszkaniowego oraz pokrycia kosztów edukacji ich dzieci jako dyskryminującego powoda po pierwsze z tego powodu, że skoro byli to pracownicy czasowo tylko przebywający w Polsce, to zachodziła konieczność zapewnienia im oraz ich rodzinom odpowiednich warunków mieszkaniowych, natomiast ich dzieciom, które nie znały języka polskiego, zapewnienia możliwości kontynuowania edukacji. Nie ma znaczenia w tym kontekście fakt, że w międzynarodowej szkole, do której uczęszczały dzieci menadżerów koreańskich językiem wykładowym był język angielski. W kontekście czasowego przebywania tych dzieci w Polsce racjonalny był bowiem wybór szkoły z językiem, który jest powszechnie używany na świecie, niż szkoły polskiej. Dodatkowo pokreślenia wymaga, że powód nigdy nie zgłaszał zapotrzebowania na pokrycie kosztów ewentualnego uczęszczania jego córki do szkoły międzynarodowej. Wbrew zarzutom powoda miał on także prawo do korzystania ze stołówki zakładowej i korzystał z tych samych, co pozostali dyrektorzy, w tym narodowości koreańskiej, narzędzi pracy w postaci samochodu służbowego oraz telefonu. Nie jest przy tym dyskryminacją otrzymanie przez niego samochodu służbowego innej marki niż pracownicy koreańscy. Powód nie wykazał, na czym miałyby polegać różnice dotyczące tych samochodów, poza wskazaniem, że „polska” kadra zarządzająca otrzymywała do dyspozycji samochody marki H., natomiast kadra „koreańska” marki V. (...). Apelujący pominął jednak okoliczność, na którą wskazywała świadek M. G., że w przeciwieństwie do dyrektorów narodowości koreańskiej miał swobodę co do wyboru koloru i wyposażenia samochodu oraz nie ponosił częściowych kosztów leasingu. Uprawnień tych nie mieli menadżerowie koreańscy.

Reasumując należy stwierdzić, że powód nie wykazał ani błędów logicznego rozumowania Sądu pierwszej Instancji, ani sprzeczności oceny dowodów z doświadczeniem życiowym, ani braku wszechstronności w ocenie dowodów, ani też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych niż przedstawione przez Sąd w zaskarżonym wyroku. Jeszcze raz należy podkreślić, że nie jest wystarczające samo przekonanie strony o innej, niż przyjął Sąd, doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie. Wszystkie okoliczności, które kwestionuje strona powodowa stanowią polemikę ze swobodną oceną dowodów w sprawie, jakiej dokonał Sąd Okręgowy, który przeprowadził wszystkie dowody zawnioskowane przez strony i ocenił je w sposób niekorzystny dla powoda.

W związku z powyższym Sąd Apelacyjny oddalił apelację powoda jako bezzasadną na podstawie art. 385 k.p.c.

Odnosząc się jednak do orzeczenia o kosztach postępowania przed Sądem Okręgowym wskazać należy, że sąd ten powołał ogólną zasadę odpowiedzialności za wynik procesu - art. 98 k.p.c. Niewątpliwie powód przegrał sprawę i z tego względu winien ponieść koszty. Nie dotyczyło to jednakże nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu wskazanej w punkcie III wyroku. Zasady obciążania kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić określa przepis art. 113 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2018.300 t.j.). Zgodnie z ustępem 1 tego przepisu, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Natomiast w myśl ustępu 2, koszty nieobciążające przeciwnika sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji nakazuje ściągnąć z roszczenia zasądzonego na rzecz:

- 1) strony, której czynność spowodowała ich powstanie;
- 2) strony zastąpionej przez kuratora lub
- 3) osoby, na której rzecz prokurator wytoczył powództwo lub zgłosił wniosek o wszczęcie postępowania. Wobec tego, że powód w całości przegrał sprawę nie ma podstaw do tego, by kosztami sądowymi obciążyć stronę pozwaną. Nie ma też podstaw, by to powód poniósł te koszty. Sąd pierwszej instancji nie uwzględnił bowiem, że powód został zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych częściowo, tj. ponad kwotę 5.000 zł (postanowienie k. 68 a.s.). Skoro przedmiotowe zwolnienie nie zostało cofnięte, to brak było podstaw do obciążania powoda nieuiszczonymi kosztami sądowymi, które w tej części obciążają Skarb Państwa.

W tym jedynie zakresie Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżone orzeczenie i stwierdził, że nieuiszczoną opłatę sądową w kwocie 45.000 zł ponosi Skarb Państwa.

Orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego znajduje natomiast uzasadnienie w przepisie art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 oraz § 2 pkt 7 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 t.j.).

SSA Irena Różańska-Dorosz SSA Grażyna Szyburska-Walczak SSA Jacek Witkowski

R.S.