

**Sygn. akt IV P 73/16**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 29 czerwca 2018 roku

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w B. Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: B. T., Z. G.

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 21 czerwca 2018 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództw Z. K., R. R., E. M., S. G.

i D. B.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie za naruszenie zasady równego traktowania

w zatrudnieniu

1. **oddala powództwa;**

2. **zasądza od powodów Z. K., R. R., E. M., S. G. i D. B. na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. kwoty po 287,00 zł (dwieście osiemdziesiąt siedem złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu.**

**Sygn. akt IV P 73/16**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 29 lipca 2016 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powódka Z. K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 1.200,00 zł, tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania ze względu na przynależność związkową, z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów postępowania. Powódka wskazała, że na kwotę 1.200,00 zł składają się kwoty: 700,00 zł tytułem odszkodowania i 500,00 zł tytułem zadośćuczynienia.

W uzasadnieniu pozwu podnosiła, że jest pracownikiem pozwanej Spółki. W styczniu 2016 roku podwyżki płac po 100 zł otrzymali członkowie niektórych związków zawodowych, tj. (...) Elekrowni (...) w E. i (...). Członkowie innych związków zawodowych lub osoby bez przynależności związkowej zostały w tych podwyżkach pominięte.

Zdaniem powódki działanie pozwanego miało charakter dyskryminacji ze względu na brak przynależności związkowej do dwóch związków, których członkom przyznano podwyżki.

W odpowiedzi na pozew z dnia 17 sierpnia 2016 roku pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana Spółka podnosiła, iż powództwo nie znajduje uzasadnienia ani w stanie faktycznym, ani w stanie prawnym, a powódka nie przedstawiła dowodów na poparcie swoich twierdzeń. Pozwana wskazała, że Z. K. jest Przewodniczącą (...) Związku Zawodowego Zjednoczenie w (...) Sp. z o.o. i korzysta z prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Powódka otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z warunkami uzgodnionymi pomiędzy stronami w umowie o pracę. W Spółce nie nastąpiła zmiana zasad wynagradzania ogółu pracowników lub grupy zawodowej, którymi powódka byłaby objęta, gdyby nie korzystała ze zwolnienia z pracy.

Nadto pozwana podnosiła, że powódka nie podała w pozwie pełnych nazw związków zawodowych, a ponadto, że pozwana nie ma pełnej wiedzy i nie musi jej posiadać, którzy pracownicy Spółki są członkami którego związku zawodowego.

Dalej pozwana wskazała, że w styczniu 2016 roku przeciętne zatrudnienie w Spółce wynosiło 495 osób, podwyżki otrzymało 32 pracowników. Pracodawca przy przyznawaniu podwyżek nie kieruje się kryterium przynależności do związku zawodowego lub braku przynależności. Porównanie wynagrodzenia powódki z wynagrodzeniami innych osób zatrudnionych na zbliżonych stanowiskach do stanowiska powódki nie wykazuje, aby powódka zarabiała istotnie mniej.

W pozwie z dnia 29 lipca 2016 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powódka R. R. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 1.200,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania ze względu na przynależność związkową, z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów postępowania. Powódka wskazała, że na kwotę 1.200,00 zł składają się kwoty: 700,00 zł tytułem odszkodowania i 500,00 zł tytułem zadośćuczynienia.

W uzasadnieniu pozwu podnosiła, że jest pracownikiem pozwanej Spółki. W styczniu 2016 roku podwyżki płac po 100 zł otrzymali członkowie niektórych związków zawodowych, tj. (...) Elektrycy (...) w E. i (...). Członkowie innych związków zawodowych lub osoby bez przynależności związkowej zostały w tych podwyżkach pominięte.

Zdaniem powódki działanie pozwanego miało charakter dyskryminacji ze względu na brak przynależności związkowej do dwóch związków, których członkom przyznano podwyżki.

W odpowiedzi na pozew z dnia 17 sierpnia 2016 roku pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana Spółka podnosiła, iż powództwo nie znajduje uzasadnienia ani w stanie faktycznym, ani w stanie prawnym, a powódka nie przedstawiła dowodów na poparcie swoich twierdzeń. Pozwana wskazała, że R. R. jest zatrudniona jako samodzielny referent ds. rozliczeń i administracji. Powódka otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z warunkami uzgodnionymi pomiędzy stronami w umowie o pracę, obecnym zaszeregowaniem i regulacjami płacowymi obowiązującymi u pracodawcy.

Pozwana podnosiła, że powódka nie podała w pozwie pełnych nazw związków zawodowych, a ponadto, że pozwana nie ma pełnej wiedzy i nie musi jej posiadać, którzy pracownicy Spółki są członkami którego związku zawodowego.

Dalej pozwana wskazała, że w styczniu 2016 roku przeciętne zatrudnienie w Spółce wynosiło 495 osób, podwyżki otrzymało 32 pracowników. Pracodawca przy przyznawaniu podwyżek nie kieruje się kryterium przynależności do związku zawodowego lub braku przynależności. Porównanie wynagrodzenia powódki z wynagrodzeniami innych osób

zatrudnionych na zbliżonych stanowiskach do stanowiska powódki nie wykazuje, aby powódka zarabiała istotnie mniej.

W pozwie z dnia 29 lipca 2016 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powódka E. M. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 1.200,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania ze względu na przynależność związkową, z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów postępowania. Powódka wskazała, że na kwotę 1.200,00 zł składają się kwoty: 700,00 zł tytułem odszkodowania i 500,00 zł tytułem zadośćuczynienia.

W uzasadnieniu pozwu podnosiła, że jest pracownikiem pozwanej Spółki. W styczniu 2016 roku podwyżki płac po 100 zł otrzymali członkowie niektórych związków zawodowych, tj. (...) Elekrowni (...) w E. i (...). Członkowie innych związków zawodowych lub osoby bez przynależności związkowej zostały w tych podwyżkach pominięte.

Zdaniem powódki działanie pozwanego miało charakter dyskryminacji ze względu na brak przynależności związkowej do dwóch związków, których członkom przyznano podwyżki.

W odpowiedzi na pozew z dnia 17 sierpnia 2016 roku pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana Spółka podnosiła, iż powództwo nie znajduje uzasadnienia ani w stanie faktycznym, ani w stanie prawnym, a powódka nie przedstawiła dowodów na poparcie swoich twierdzeń. Pozwana wskazała, że E. M. jest Wiceprzewodniczącą (...) Związku Zawodowego Zjednoczenie w (...) Sp. z o.o. Powódka otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z warunkami uzgodnionymi pomiędzy stronami w umowie o pracę, obecnym zaszeregowaniem i regulacjami płacowymi obowiązującymi u pracodawcy.

Pozwana podnosiła, że powódka nie podała w pozwie pełnych nazw związków zawodowych, a ponadto, że pozwana nie ma pełnej wiedzy i nie musi jej posiadać, którzy pracownicy Spółki są członkami którego związku zawodowego.

Dalej pozwana wskazała, że w styczniu 2016 roku przeciętne zatrudnienie w Spółce i jej oddziałach wynosiło 495 osób, podwyżki otrzymało 32 pracowników. Pracodawca przy przyznawaniu podwyżek nie kieruje się kryterium przynależności do związku zawodowego lub braku przynależności. Porównanie wynagrodzenia powódki z wynagrodzeniami innych osób zatrudnionych na zbliżonych stanowiskach jak stanowisko powódki nie wykazuje, aby powódka zarabiała istotnie mniej.

W pozwie z dnia 1 sierpnia 2016 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powód M. K. wniosł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 1.200,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania ze względu na przynależność związkową, z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów postępowania. Powód wskazał, że na kwotę 1200,00 zł składają się kwoty: 700,00 zł tytułem odszkodowania i 500,00 zł tytułem zadośćuczynienia.

W uzasadnieniu pozwu podnosił, że jest pracownikiem pozwanej Spółki. W styczniu 2016 roku podwyżki płac po 100 zł otrzymali członkowie niektórych związków zawodowych, tj. (...) Elekrowni (...) w E. i (...). Członkowie innych związków zawodowych lub osoby bez przynależności związkowej zostały w tych podwyżkach pominięte.

Zdaniem powoda działanie pozwanego miało charakter dyskryminacji ze względu na brak przynależności związkowej do dwóch związków, których członkom przyznano podwyżki.

W odpowiedzi na pozew z dnia 18 sierpnia 2016 roku pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana Spółka podnosiła zarzut braku legitymacji biernej wskazując, iż powód od dnia 13 lipca 2015 roku nie jest już pracownikiem pozwanej, gdyż nastąpiło przejście części zakładu pracy.

Z ostrożności pozwana wskazała, że powód nie podał w pozwie pełnych nazw związków zawodowych, a ponadto, że pozwana nie ma pełnej wiedzy i nie musi jej posiadać, którzy pracownicy Spółki są członkami którego związku zawodowego.

Dalej pozwana podała, że przy przyznawaniu podwyżek nie kieruje się kryterium przynależności do związku zawodowego lub braku przynależności. Powód otrzymywał wynagrodzenie zgodnie z warunkami uzgodnionymi pomiędzy stronami w umowie o pracę, obecnym zaszeregowaniem i regulacjami płacowymi obowiązującymi u pracodawcy.

W pozwie z dnia 8 sierpnia 2016 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powód A. G. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 1.200,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania ze względu na przynależność związkową, z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów postępowania. Powód wskazał, że na kwotę 1.200,00 zł składają się kwoty: 700,00 zł tytułem odszkodowania i 500,00 zł tytułem zadośćuczynienia.

W uzasadnieniu pozwu podnosił, że jest pracownikiem pozwanej Spółki. W styczniu 2016 roku podwyżki płac po 100 zł otrzymali członkowie niektórych związków zawodowych, tj. (...) Elekrowni (...) w E. i (...). Członkowie innych związków zawodowych lub osoby bez przynależności związkowej zostały w tych podwyżkach pominięte.

Zdaniem powoda działanie pozwanego miało charakter dyskryminacji ze względu na brak przynależności związkowej do dwóch związków, których członkom przyznano podwyżki.

W odpowiedzi na pozew z dnia 18 sierpnia 2016 roku pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana Spółka podnosiła zarzut braku legitymacji biernej wskazując, iż powód od dnia 13 lipca 2015 roku nie jest już pracownikiem pozwanej, gdyż nastąpiło przejście części zakładu pracy.

Z ostrożności wskazała, że powód nie podał w pozwie pełnych nazw związków zawodowych, a ponadto, że pozwana nie ma pełnej wiedzy i nie musi jej posiadać, którzy pracownicy Spółki są członkami którego związku zawodowego.

Dalej pozwana podała, że przy przyznawaniu podwyżek nie kieruje się kryterium przynależności do związku zawodowego lub braku przynależności. Powód otrzymywał wynagrodzenie zgodnie z warunkami uzgodnionymi pomiędzy stronami w umowie o pracę, obecnym zaszeregowaniem i regulacjami płacowymi obowiązującymi u pracodawcy.

W pozwie z dnia 8 sierpnia 2016 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powód S. G. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 1.200,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania ze względu na przynależność związkową, z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów postępowania. Powód wskazał, że na kwotę 1.200,00 zł składają się kwoty: 700,00 zł tytułem odszkodowania i 500,00 zł tytułem zadośćuczynienia.

W uzasadnieniu pozwu podnosił, że jest pracownikiem pozwanej Spółki. W styczniu 2016 roku podwyżki płac po 100 zł otrzymali członkowie niektórych związków zawodowych, tj. (...) Elekrowni (...) w E. i (...). Członkowie innych związków zawodowych lub osoby bez przynależności związkowej zostały w tych podwyżkach pominięte.

Zdaniem powoda działanie pozwanego miało charakter dyskryminacji ze względu na brak przynależności związkowej do dwóch związków, których członkom przyznano podwyżki.

W odpowiedzi na pozew z dnia 29 sierpnia 2016 roku pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana Spółka podnosiła, iż powództwo nie znajduje uzasadnienia ani w stanie faktycznym, ani w stanie prawnym, a powód nie przedstawił dowodów na poparcie swoich twierdzeń. Pozwana wskazała, że S. G. jest zatrudniony jako robotnik gospodarczy- konserwator. Powód otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z warunkami uzgodnionymi pomiędzy stronami w umowie o pracę, obecnym zaszeregowaniem i regulacjami płacowymi obowiązującymi u pracodawcy.

Pozwana podnosiła, że powód nie podał w pozwie pełnych nazw związków zawodowych, a ponadto, że pozwana nie ma pełnej wiedzy i nie musi jej posiadać, którzy pracownicy Spółki są członkami którego związku zawodowego.

Dalej pozwana wskazała, że w styczniu 2016 roku przeciętne zatrudnienie w Spółce wynosiło 495 osób, podwyżki otrzymało 32 pracowników. Pracodawca przy przyznawaniu podwyżek nie kieruje się kryterium przynależności do związku zawodowego lub braku przynależności. Porównanie wynagrodzenia powoda z wynagrodzeniami innych osób zatrudnionych na zbliżonych stanowiskach jak stanowisko powoda nie wykazuje, aby zarabiał istotnie mniej.

Postanowieniem z dnia 30 września 2016 roku Sąd Rejonowy w Belchatowie połączył sprawy z powództw wymienionych powodów w celu ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia i dalej prowadził je pod sygn. akt IV P 73/16.

W pismach z dnia 14 września 2017 roku powodowie M. K. i A. G. cofnęli powództwa, zrzekając się roszczeń. Powodowie wnieśli o nieobciążanie ich kosztami postępowania.

Postanowieniem z dnia 28 listopada 2017 roku, wydanym na rozprawie, Sąd Rejonowy w Belchatowie umorzył postępowanie w sprawie z powództw M. K. i A. G.. Nie obciążył powodów obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej Spółki.

W pozwie z dnia 8 sierpnia 2016 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. powódka D. B. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 1.200,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania ze względu na przynależność związkową, z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów postępowania. Powódka wskazała, że na kwotę 1.200,00 zł składają się kwoty: 700,00 zł tytułem odszkodowania i 500,00 zł tytułem zadośćuczynienia.

W uzasadnieniu pozwu podnosiła, że jest pracownikiem pozwanej Spółki. W styczniu 2016 roku podwyżki płac po 100 zł otrzymali członkowie niektórych związków zawodowych, tj. (...) Elekrowni (...) w E. i (...). Członkowie innych związków zawodowych lub osoby bez przynależności związkowej zostały w tych podwyżkach pominięte.

Zdaniem powódki działanie pozwanego miało charakter dyskryminacji ze względu na brak przynależności związkowej do dwóch związków, których członkom przyznano podwyżki.

W odpowiedzi na pozew z dnia 29 sierpnia 2016 roku pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana Spółka podnosiła, iż powództwo nie znajduje uzasadnienia ani w stanie faktycznym, ani w stanie prawnym, a powódka nie przedstawiła dowodów na poparcie swoich twierdzeń. Wskazała, że D. B. jest zatrudniona na stanowisku kucharza i otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z warunkami uzgodnionymi pomiędzy stronami w umowie o pracę. Pozwana podnosiła, że powódka nie podała w pozwie pełnych nazw związków zawodowych, a ponadto, że pozwana nie ma pełnej wiedzy i nie musi jej posiadać, którzy pracownicy Spółki są członkami którego związku zawodowego.

Dalej pozwana wskazała, że w styczniu 2016 roku przeciętne zatrudnienie w Spółce wynosiło 495 osób, podwyżki otrzymało 32 pracowników. Pracodawca przy przyznawaniu podwyżek nie kieruje się kryterium przynależności do związku zawodowego lub braku przynależności. Porównanie wynagrodzenia powódki z wynagrodzeniami innych osób zatrudnionych na zbliżonych stanowiskach jak stanowisko powódki nie wykazuje, aby powódka zarabiała istotnie mniej.

Postanowieniem z dnia 28 grudnia 2017 roku Sąd Rejonowy w B. połączył sprawę z powództwa D. B. ze sprawami z powództw wymienionych powodów w celu ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia i dalej prowadził je pod sygn. akt IV P 73/16.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Z. K. jest pracownikiem pozwanej Spółki od początku jej powstania. Jest zatrudniona na stanowisku samodzielnego referenta ds. księgowości. Pełni funkcję Przewodniczącej (...) Związku Zawodowego (...) w (...) Sp. z o.o. i korzysta z prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. W czasie zatrudnienia powódka otrzymywała podwyżki wynagrodzenia.

(dowód: okoliczności bezsporne)

R. R. jest pracownikiem pozwanej Spółki od początku jej powstania. Jest zatrudniona na stanowisku samodzielnego referenta ds. rozliczeń i administracji. Pracowała w Hotelu (...) do 31 maja 2017 roku, kiedy to została oddelegowana do pracy w związku zawodowym. W czasie zatrudnienia otrzymywała podwyżki wynagrodzenia.

(dowód: okoliczności bezsporne)

E. M. była pracownikiem pozwanej Spółki od początku jej powstania. Była zatrudniona na stanowisku kierownika działu płac. Pracę wykonywała w tzw. centrali Spółki. W czasie zatrudnienia otrzymywała podwyżki wynagrodzenia.

(dowód: okoliczności bezsporne)

S. G. jest pracownikiem pozwanej Spółki od 1.01.2004 roku. Pracuje na stanowisku konserwatora. Jest członkiem związku zawodowego (...). W czasie zatrudnienia otrzymywał podwyżki wynagrodzenia.

(dowód: okoliczności bezsporne)

D. B. jest pracownikiem pozwanej Spółki. Jest zatrudniona na stanowisku kucharza i pracuje w Hotelu (...). Przynależy do związku zawodowego (...). Powódka otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.900 zł. W czasie zatrudnienia otrzymywała podwyżki wynagrodzenia.

(dowód: okoliczności bezsporne)

W dniu 27 listopada 2016 roku zostało zawarte porozumienie pomiędzy pozwanym pracodawcą a organizacją związkową działającą u pracodawcy - Związkiem Zawodowym (...), będące efektem prowadzonych rokowań, na podstawie którego pozwana Spółka zobowiązała się w miarę posiadanych możliwości finansowych do dokonania od dnia 1 stycznia 2016 roku indywidualnych przeszerogowań pracowników, którzy swoją postawą i zaangażowaniem przyczyniają się do wykonania zadań zakładu. Porozumienie dotyczyło wszystkich pracowników zakładu.

(dowód: porozumienie – k. 395-305v, zeznania świadka A. N. – k. 332-333)

W pozwanej Spółce działa kilkanaście organizacji związkowych.

W okresie od 1 grudnia 2015 roku do 30 września 2016 roku podwyżką objęto 27 pracowników pozwanej Spółki, w tym w okresie od 1 grudnia 2015 do 30 kwietnia 2016 roku podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego przyznano 24 pracownikom pozwanej, w tym 2 pracownikom dwukrotnie. Podwyżkę otrzymała dwukrotnie m.in. – A. K., należąca do (...). Wśród osób, które otrzymały podwyżkę w przypadku 5 osób była ona połączona z awansem, dotyczyło to 1 pracownika należącego do (...), 2 pracowników należących do innych związków i 2 pracowników bez przynależności związkowej. Spośród 27 pracowników, którzy otrzymali podwyżkę: 3 nie należało do żadnego związku zawodowego, 5 należało wyłącznie do (...), 7 należało wyłącznie do innych związków zawodowych, a 12 do (...) i innych związków zawodowych. Decyzję w przedmiocie przyznania podwyżek wynagrodzenia podjął Zarząd Spółki.

(dowód: protokół kontroli przeprowadzonej przez PIP – k. 197-200; zeznania świadka A. S. – k. 331-332)

Podwyżkę wynagrodzenia w wysokości 50 zł od stycznia 2016 roku otrzymał M. D., zatrudniony na stanowisku kelnera w Hotelu (...). Był wówczas członkiem dwóch związków zawodowych (...). Jego wynagrodzenie zasadnicze po podwyżce wynosiło 2900 zł. Podobnie podwyżkę od stycznia 2016 roku otrzymał P. U., zatrudniony na stanowisku kelnera w Hotelu (...). Jego podwyżka wynosiła 100 zł. P. U. był członkiem trzech organizacji związkowych, w tym (...). Po podwyżce jego wynagrodzenie nadal było niższe od wynagrodzenia innych kelnerów. Przyznanie podwyżki M. D. i P. U. nie wiązało się z awansem zawodowym. W związku z awansem na stanowisko kierownika gastronomii podwyżkę otrzymał ówczesny szef kuchni Hotelu (...). W styczniu 2016 roku był członkiem (...). Wśród pracowników pojawiły się pogłoski, że podwyżka wynagrodzenia od stycznia 2016 roku była związana z przynależnością do związków zawodowych (...). Pracodawca nigdy nie twierdził, że otrzymanie podwyżki uzależnione było od przynależności związkowej.

(dowód: zeznania świadków: M. D. – k. 333-334, P. U. – k. 336-337, M. F. – k. 337, K. P. – k. 335, M. S. – k. 336, M. O. – k. 361-362)

Z. K. w imieniu (...) po styczniu 2016 roku prowadziła rozmowy z Zarządem Spółki na temat podwyżek dla pracowników. Stworzona została lista pracowników z propozycją podwyżki. Lista ta nie została zaakceptowana przez Zarząd, bowiem nastąpiła zmiana w składzie Zarządu.

(dowód: okoliczności bezsporne)

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań powodów Z. K., R. R., E. M., S. G. i D. B., świadków A. S., A. N., M. D., P. U., M. F., K. P., M. S., M. O., a także w oparciu o dokumenty zawarte w aktach sprawy i w aktach osobowych powodów.

Sąd uznał za niewiarygodne zeznania powodów oraz świadków K. P., M. S., M. O. w tej części, w której podają, że podwyżki wynagrodzenia od stycznia 2016 roku były uzależnione od przynależności do określonych organizacji związkowych działających w pozwanej Spółce. Zeznania te są sprzeczne z treści protokołu z kontroli PIP, a także zeznaniami świadków A. S., A. N., M. D., P. U. i M. F..

Zeznania świadków K. P., M. S., M. O. wskazują jedynie na fakt krążenia pogłosek wśród pracowników, że podwyżki wynagrodzenia od stycznia 2016 roku były uzależnione od przynależności do określonych organizacji związkowych. Zeznania świadka A. O., podobnie jak zeznania przesłuchanego w sprawie w charakterze strony pozwanej K. L. nic nie wnoszą do sprawy.

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

Powództwa nie zasługują na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie powodowie domagali się zasądzenia odszkodowania i zadośćuczynienia z tytułu nierównego traktowania

w zatrudnieniu. Zgodnie z treścią art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 art. 18<sup>3a</sup> k.p. Należą do nich płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 1 kodeksu pracy 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 nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą jest naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu wówczas, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku wskazanych wyżej przyczyn (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 kp).

Ścisłe odczytanie art. 18<sup>3a</sup> kp prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania

z przyczyn określonych w jego § 1, a ten przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo ("w szczególności"), a po drugie ("a także") - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem "a także bez względu na" pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji ("w szczególności") odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów dowodzi, że chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 347). Z tego względu w judykaturze Sądu Najwyższego aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości, dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych

i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. Dlatego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników, lecz także to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie



usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259; z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 212057).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11<sup>3</sup> k.p. i art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11<sup>2</sup> k.p., a nie

o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11<sup>3</sup> k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i przywołane w nich orzeczenia).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zwraca się uwagę, że dyskryminacja (art. 11<sup>3</sup> kp), w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11<sup>2</sup> kp), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu nie mają zatem zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36, z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, LEX nr 528155, z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 86, z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73).

W niniejszej sprawie na powodach spoczywał ciężar wykazania, że doszło do nierównego traktowania o charakterze dyskryminacji, czyli nierównego traktowania z jednej z przyczyn wymienionych w art. 11<sup>3</sup> kp i art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp.

Powodowie upatrywali dyskryminacji w braku przyznania im podwyżki wynagrodzenia od stycznia 2016 roku wskazując, że przyczyną tego stanu rzeczy był brak ich przynależności do jednego z dwóch związków zawodowych, tj. (...) Elekrowni (...), których członkom przyznano podwyżki.

Zgodnie z treścią art. 18<sup>3c</sup> § 1 kp pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (§ 2). Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3).

Powołany przepis statuuje w § 1 zasadę jednakowego wynagradzania pracowników. Zasada ta jest przy tym rozwinięciem ogólnego zakazu dyskryminacji. Dyskryminacja płacowa jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze (pod kątem płacowym)

traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18<sup>3</sup>a § 1 kp, bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (por. wyr. SN z 2.10.2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013, Nr 17–18, poz. 202). Dlatego też w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18<sup>3</sup>b § 1 w zw. z art. 18<sup>3</sup>c § 1 pkt 2 kp), lecz także to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3</sup>b § 1 pkt 2 w zw. z art. 18<sup>3</sup>a § 1 kp).

W świetle powołanych przepisów za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości ma wynagrodzenie ukształtowane na poziomie niższym niż inny pracownik, jeśli ta różnica wynika z jednej lub kilku przyczyn z art. 18<sup>3</sup>a § 1 kp.

W wyroku z dnia 3 czerwca 2014 r. (III PK 126/13, MoPr 2014 nr 10) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że podnosząc zarzut dyskryminacji w zakresie wynagradzania i domagając się z tego tytułu odszkodowania, pracownik ma obowiązek wykazania nie tylko, że był wynagradzany w sposób mniej korzystny od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub pracę jednakowej wartości, ale również, że takie zróżnicowanie było spowodowane niedozwoloną przyczyną. Wykazanie przez pracownika istnienia określonej przyczyny dyskryminacji jest warunkiem sine qua non dalszego procedowania w sprawie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu. Możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Musi jednak ono wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację.

Nadto, nie każde różnice w wynagrodzeniu są nierównym traktowaniem. O dyskryminacji w wynagrodzeniu można mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie to dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych osób wykonujących pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości. Zgodnie z art. 18<sup>3</sup>c § 3 kp 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 Sądu Najwyższego z dnia z dnia 14 marca 2018 roku, II PK 125/17, Legalis nr1770322).

Odnosząc powyższe do stanu faktycznego sprawy wskazać należy, iż podwyżka wynagrodzenia przyznana części pracowników pozwanej Spółki nie była uzależniona od braku ich przynależności do jednego z dwóch związków zawodowych, tj. (...) Elektrowni (...), bądź przynależności do (...) (...), czy też braku przynależności do jakiegokolwiek organizacji związkowej działającej u pozwanego pracodawcy.

Jak wynika z protokołu kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy w pozwanej Spółce w okresie od 1 grudnia 2015 roku do 30 września 2016 roku podwyżką objęto 27 pracowników pozwanej Spółki, w tym w okresie od 1 grudnia 2015 do 30 kwietnia 2016 roku podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego przyznano 24 pracownikom pozwanej, w tym 2 pracownikom dwukrotnie. Podwyżkę otrzymała dwukrotnie m.in. – A. K., należąca do (...). Wśród osób, które otrzymały podwyżkę w przypadku 5 osób była ona połączona z awansem, dotyczyło to 1 pracownika należącego do (...), 2 pracowników należących do innych związków i 2 pracowników bez przynależności związkowej. Spośród 27 pracowników, którzy otrzymali podwyżkę: 3 nie należało do żadnego związku zawodowego, 5 należało wyłącznie do (...), 7 należało wyłącznie do innych związków zawodowych, a 12 do (...) i innych związków zawodowych.

Fakt, iż podwyżka wynagrodzenia nie miała związku z przynależnością związkową potwierdzili także świadkowie M. D., P. U. i M. F., którzy taką podwyżkę otrzymali.

Podkreślić należy, iż o ile każdy przypadek wystąpienia dyskryminacji będzie uznawany za przejaw naruszenia zasady równości.

o tyle nie każde nierówne traktowanie jest spowodowane dyskryminacją. Dyskryminacją jest gorsze traktowanie pracownika wobec innych pracowników będących w porównywalnej do niego sytuacji. Powodowie nie wskazali żadnych konkretnych pracowników, którzy wykonywaliby jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, a których wynagrodzenie w sposób znaczący odbiegałoby od wynagrodzenia powodów. Niewielkie różnice w wynagrodzeniu nie wskazują na dyskryminację. Pracodawca może bowiem różnicować jego wysokość, choćby z uwagi na ocenę jakości pracy poszczególnych osób, ich stażu pracy, kwalifikacji.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, rozważania i powołane przepisy Sąd oddalił powództwa, jako nieuzasadnione.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

Sąd nie uwzględnił wniosku pełnomocnika pozwanej Spółki

o zasądzenie kosztów dojazdu na rozprawę. Co do wydatków profesjonalnego pełnomocnika w zakresie kosztów dojazdu do sądu orzekającego wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 18.07.2012 roku (III CZP 33/12, OSNC 2013, Nr 2, poz. 14), w której przyjął, że zwrot kosztów przejazdu pełnomocnika do sądu winien mieć miejsce, jeżeli

w okolicznościach sprawy były one niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Przedmiotem oceny sądu w omawianym zakresie powinno być to, czy w okolicznościach konkretnej sprawy – uwzględniając jej przedmiot i stopień skomplikowania – uzasadnione było ustanowienie pełnomocnika, który nie wykonuje zawodu w siedzibie sądu rozpoznającego sprawę.

W ocenie Sądu w okolicznościach przedmiotowej sprawy, z uwagi na przedmiot i charakter sprawy, nieuzasadnione było ustanowienie pełnomocnika, który nie wykonuje zawodu w siedzibie sądu rozpoznającego sprawę. Dlatego też Sąd nie uwzględnił wniosku strony pozwanej o zwrot kosztów dojazdu do sądu orzekającego.