

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym dnia 13 lipca 2021 r. A. P. (1) domagała się od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. zapłaty kwoty 2.800 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanej pozwu oraz o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu powódka wskazywała, że jest zatrudniona w pozwanej spółce od dnia 2 listopada 2015 r. na stanowisku starszego laboranta z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie ostatnio wynoszącym 3.110 zł brutto i dodatkowo od 1 grudnia 2015 r. pełni obowiązki magazyniera. Nadto od kilku kadencji pełni funkcję Przewodniczącej (...) Związku Zawodowego Techników (...), a od 1 maja 2019 r. jest zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w pełnym wymiarze zatrudnienia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powódka podała, że od tego czasu, choć inni pracownicy pozwanej, w tym pracownicy laboratoriów, otrzymywali podwyżki wynagrodzenia, to powódka była pomijana, co jej zdaniem stanowi przejaw dyskryminacji i nierównego traktowania jej osoby z uwagi na działalność związkową w związku z pełnioną funkcją. Na okoliczność podejmowanych prób zdyskredytowania powódki jako działacza związkowego i przewodniczącej związku zawodowego powódka przedstawiła szereg pism mających zobrazować charakter relacji istniejących pomiędzy powódką a pozwanym pracodawcą. W związku z powyższym powódka uznając, że pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu domagała się odszkodowania w wysokości aktualnego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska procesowego, pozwana podniosła, że kwestia wynagrodzenia powódki była przedmiotem kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w lipcu i wrześniu 2020 r., która nie dopatrzyła się żadnych nieprawidłowości. Pozwana wskazała, że na stanowisku starszego laboranta zatrudnia jedynie 17 pracowników na 4.000 pracowników łącznie, albowiem na to stanowisko pozwana nie może już zatrudniać nowych osób, co wynika z przepisów prawa. Wskazała, że ze stanowiskiem powódki, tj. starszego laboranta nie może zostać porównana osoba zajmująca inne stanowisko w pozwanej spółce. bo stanowiska te różnią się w zakresie wymaganych kwalifikacji, wykształcenia i uprawnień. Dlatego też pracy powódki nie da się porównać z innymi stanowiskami w spółce. Nadto podkreśliła, że A. P. w chwili wnoszenia powództwa otrzymywała wyższe wynagrodzenie niż wynikało ze szczególnych regulacji normujących kwestię wynagrodzenia minimalnego dla jej grupy zawodowej.

W dniu 2 września 2021r. nastąpiło przekształcenie (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. w (...) spółkę akcyjną w K..

Postanowieniem z dnia 8 września 2021r. skierowano strony do mediacji, w ramach której strony nie zawarły ugody.

Pismem procesowym z dnia 10 marca 2022r. A. P. (1) rozszerzyła żądanie pozwu domagając się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 3.010 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi odpowiednio od kwoty 2.800 zł od dnia 27 lipca 2021r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 210 zł od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanej niniejszego pisma. Wskazała, że również w roku 2022 została bezzasadnie pominięta przy corocznej procedurze podwyżki.

Pozwana spółka podtrzymała swoje stanowisko procesowe, dodatkowo wskazując, że „przyznanie podwyżki” nie jest obowiązkiem pracodawcy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. P. (1), posiadająca wykształcenie średnie chemiczne, zatrudniona od 1 marca 1982 r. u poprzednika prawnego, została od 2 listopada 2015r. pracownikiem (...) spółki akcyjnej (do dnia 1 września 2021r. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) w K. na skutek przejęcia zakładu pracy (...) ZOZ (...) w S. w części dotyczącej diagnostyki laboratoryjnej.

Powódka pozostaje zatrudniona na stanowisku starszego laboranta za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.773 zł, a jej dodatek regulaminowy wynosi 200 zł. Dodatkowo z dniem 1 grudnia 2015r. powierzono jej obowiązki magazyniera.

Niesporne, a nadto zaświadczenie z dnia 29.07.2021r. k. 66, wydruk KRS z dnia 18.10.2021r. k. 128-131

A. P. (1) jest jedynym starszym laborantem pracującym w pozwanej spółce, zatrudnionym w (...) laboratorium działającym przy Samodzielnym Publicznym Specjalistycznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej (...).

Dowód: przesłuchanie powódki A. P. (1) k. 165-166, k. 394-396

Jako wieloletnia działaczka związkowa, od kilku kadencji pełni funkcję Przewodniczącej (...) Związku Zawodowego Techników (...), a od 1 maja 2019 r. jest zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w pełnym wymiarze zatrudnienia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Niesporne

W ramach działalności związkowej A. P. (1) wiele razy zwracała się pisemnie do pracodawcy o podjęcie rozmów w przedmiocie podwyższenia wynagrodzeń pracownikom, jak i o wypłatę im dodatku regulaminowego. W odpowiedzi spółka wskazywała, że jest podmiotem prywatnym i nie otrzymuje środków przeznaczonych dla szpitali oraz nie ma wpływu na rozdział tych środków przez dyrekcję szpitali. Podkreślała, że wynagrodzenia w spółce są kształtowane w oparciu o analizy ekonomiczne, przepisy prawa i możliwości finansowe spółki. Pracodawca uzależniał rozpoczęcie negocjacji płacowych od przedstawienia wyliczenia kosztów jakie z taką podwyżką poniesie pracodawca oraz propozycji źródeł finansowania tych podwyżek. Spółka nie widziała również podstaw do uwzględnienia propozycji podwyżki dla pracowników o jednakową dla wszystkich kwotę, powołując się na zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Wskazała, że przyznanie podwyżek wszystkim pracownikom w takiej samej wysokości mogłoby wpłynąć szczególnie demotywująco na pracowników, którzy wykonują swoją pracę wzorowo.

Dowód: pisma z dnia: 23.01.2019r. k. 17, 31.01.2019r. k. 18, 29.05.2019r. k. 19, 24.06.2019r. k. 20, 02.07.2019r. k. 21-21v., 30.07.2019r. k. 22, 12.08.2019r. k. 23, 25.09.2019r. k. 24, 01.10.2019r. k. 25, 31.10.2019r. k. 26-26v., 12.11.2019r. k. 27-27v., 07.01.2020r. k. 28, 31.03.2020r. k. 29, 29.06.2020r. k. 30, 28.10.2020r. k. 31-31v., 13.11.2020r. k. 32, 18.11.2020r. k. 33-33v., 16.04.2021r. k. 34-34v.

A. P. (1), począwszy od 2017r., kilka razy zwracała się do pracodawcy o rozważenie podwyższenia jej wynagrodzenia zasadniczego, powołując się na swoje wieloletnie doświadczenie zawodowe, staż pracy, sposób świadczenia pracy, niski poziom wynagrodzenia zasadniczego i zbliżający się wiek emerytalny.

Pracodawca wskazywał, że proces podwyżkowy był przeprowadzony w grupie zawodowej techników analityki medycznej, a A. P. (3) jako technik chemii nie zalicza się do tej grupy (z uwagi na brak odpowiedniego wykształcenia). Podkreślał, że brak przyznania wyższego wynagrodzenia nie jest zależny od działalności związkowej.

Opowiadając na wezwanie A. P. (3) do ustalenia jej wynagrodzenia w kwocie 3.200 zł i zapłatę kwoty 1.200 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę, pracodawca wskazał, że nie doszło do zmiany zasad wynagradzania ogółu pracowników lub pewnej grupy zawodowej, a proces podwyżkowy nie jest taką zmianą zasad wynagradzania. Proces ten nie jest procesem obejmującym wszystkich pracowników. Podkreślono, że na dzień 27 stycznia 2021r. wynagrodzenie A. P. (3) wynosi 3.300 zł, jest więc powyżej średniej wynagrodzenia starszego laboranta, które jest na poziomie 3.029 zł. Ponownie pracodawca zaznaczył, że pełniona funkcja związkowa nie ma i nie miała żadnego wpływu na relacje pracodawca-pracownik i nie jest podstawą do różnicowania sytuacji jakiegokolwiek pracownika.

Dowód: pisma z dnia: z 20.01.2017r. k. 35, 14.11.2017r. k. 36-36v., 02.02.2018r. k. 37, 03.02.2020r. k. 38, 11.02.2020r. k. 39, 08.02.2021r. k. 42, 19.02.2021r. k. 43, 31.12.2020r. k. 44-44v., 27.01.2021r. k. 45, 28.02.2022r. k. 355, 16.02.2022r. k. 356, przesłuchanie powódki A. P. (1) k. 165-166, 394-396.

W spółce funkcjonują następujące stanowiska pracy w laboratorium:

1) diagnosty laboratoryjnego z wymogiem wyższego wykształcenia, prawem do wykonywania zawodu, często również ze specjalizacją. Diagnosta laboratoryjny jest wyłącznie uprawniony do podpisywania wyników badania;

Na dzień 31 stycznia 2020r. :

a) najniższe wynagrodzenie diagnosty laboratoryjnego ze specjalizacją wynosiło 4700 zł , a najwyższe 6500 zł, a najniższa podwyżka wyniosła 200 zł, a najwyższa 500 zł;

b) najniższe wynagrodzenie diagnosty laboratoryjnego bez specjalizacji wynosiło 2600 zł, a najwyższe 6500 zł; a najniższa podwyżka wyniosła 100 zł, a najwyższa 1000 zł;

2) technika analityki medycznej z wymogiem wykształcenia średniego medycznego; wykonują oni badania, pobierają materiał od pacjentów, w części przypadków posiadają uprawnienia serologiczne wymagane do tego typu badań, nie posiadają uprawnień do złożenia podpisu pod wynikiem badania.

Na dzień 31 stycznia 2020r. :

a) najniższe wynagrodzenie starszego technika analityka medycznego wynosiło 2600 zł , a najwyższe 4700 zł, a najniższa podwyżka wyniosła 100 zł, a najwyższa 600 zł;

3) asystenci z wymogiem wykształcenia wyższego. Po odpowiednim przeszkoleniu mogą brać udział w procesie analitycznym, ale nie mogą pobierać materiału jak technicy ani podpisać się pod wynikiem badania jak diagności.

4) laboranci/starsi laboranci z wymogiem wykształcenia średniego (najczęściej chemicznego); biorą udział w procesie analitycznym, ale nie mogą pobierać materiału jak technicy ani podpisać się pod wynikiem badania jak diagności, nie mogą również wykonywać żadnych specjalistycznych badań.

Na dzień 31 stycznia 2020r. :

a) najniższe wynagrodzenie starszego laboranta wynosiło 2600 zł, a najwyższe 3600 zł, a najniższa podwyżka 100 zł, a najwyższa 300 zł.

Na dzień 20 października 2021r.

b) najniższe wynagrodzenie starszego laboranta wynosiło 3773 zł a najwyższe 4183 zł.

Dowód: pismo z dnia 24.03.2020r. k. 41-41v., zeznania świadka M. G. (1) k. 163-165, pismo zatytułowane „Wyjaśnienia dotyczące braku podwyżki wynagrodzenia Pani A. P. (1)” k. 238-238v.

W spółce nie ma tabeli wynagrodzeń, a wynagrodzenia są indywidualnie ustalane z pracownikiem w ramach łączącej strony umowy. Podwyżki wynagrodzeń mają natomiast charakter uznaniowy, co oznacza, że pracownicy podlegają ocenie okresowej rocznej, a kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych w oparciu o te oceny, kierują ewentualny wniosek o podwyżkę do dyrektora regionalnego. Podwyżka uznaniowa zawsze zatem poprzedzona jest w pozwanej spółce okresową oceną. Analogiczny tryb dotyczy przyznawania nagród oraz innych świadczeń związanych z pracą, a uregulowanych w obowiązującym w spółce regulaminie wynagradzania.

Dowód: zeznania świadka M. G. (1) k. 163-165, regulamin wynagradzania 106-107, przesłuchanie powódki A. P. (1) k. 165-166, 394-396

W grupie zawodowej starszych laborantów:

- w 2018 r. przyznano podwyżkę 8 osobom, 14 osób zaś podwyżki nie otrzymało,

- w 2019 r. 8 osób otrzymało podwyżki, 14 osób zaś podwyżki nie otrzymało,

- w 2020 r. 14 starszych laborantów otrzymało podwyżkę, 8 nie otrzymało.

Dowód: zestawienie k. 364

W przypadku A. P. (1) dokonanie oceny okresowej - od dnia 1 maja 2019 r. - było niemożliwe, z uwagi na nieświadczenie przez nią pracy dla pozwanej.

A. P. (1) otrzymywała zatem jedynie podwyżki ustawowe wynikające z przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, zaś podwyżki uznaniowe otrzymała zarówno w 2018 r. w kwocie 100 zł, jak i w styczniu 2019 r. – w kwocie 300 zł, czyli w czasie gdy jeszcze świadczyła pracę dla pozwanego pracodawcy.

Dowód: regulamin wynagradzania 106-107, zestawienie k. 79, zeznania świadka M. G. (1) k. 163-165, przesłuchanie powódki A. P. (1) k. 165-166, 394-396, zestawienie k. 169.

Na dzień 9 sierpnia 2021r. (w chwili wnoszenia odpowiedzi na pozew) w spółce (...) było zatrudnionych 17 starszych laborantów na 7.000 pracowników, zaś na dzień 14 grudnia 2021r. było ich już tylko 13. W spółce (...) nie ma pracownika, który jednocześnie pracowałaby na stanowisku starszego laboranta i pełniłby funkcję związkową.

Dowód: zeznania świadka M. G. (1) k. 163-165.

Przeprowadzona od lipca do września 2020r., z inicjatywy A. P. (1), kontrola Państwowej Inspekcji Pracy nie wykazała żadnych nieprawidłowości zakresie zasad zatrudnienia i wynagradzania A. P. (1).

Dowód: protokół kontroli k. 184- przesłuchanie powódki A. P. (1) k. 165-166.

Sąd zważył, co następuje:

W niniejszej sprawie Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego. Żadna ze stron nie kwestionowała dowodów z dokumentów, a Sąd nie powziął wątpliwości co do ich autentyczności lub prawdziwości ich treści. Sąd dał również wiarę dowodowi z przesłuchania powódki oraz świadka M. G.. Podawane przez nie okoliczności były spójne i logiczne, a także znajdowały potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Jednocześnie należy podkreślić, że znaczna część okoliczności faktycznych w zakresie kwalifikacji i uprawnień poszczególnych grup pracowniczych, trybu przyznawania podwyżek, wysokości wynagrodzeń uzyskiwanych przez poszczególnych pracowników, jak i przez samą powódkę, nie były między stronami sporne.

Spór sprowadzał się po pierwsze do oceny czy i w jakim zakresie doszło do zróżnicowania sytuacji płacowej powódki i czy taki stan rzeczy był uzasadniony obiektywnymi kryteriami.

Podstawę prawną roszczeń powódki stanowił przepis art. 18^{3d} k.p., zgodnie z którym pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Kwestie nierównego traktowania pracowników zostały uregulowane w rozdziale IIa Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 18^{3a} k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych powyżej. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wyżej wymienionych był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie

pośrednie ma miejsce, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka podanych przyczyn, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., II PK 27/08, Lex nr 121467). Przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Bywa on nazywany "odwróconym rozkładem ciężaru dowodu". Omawiany art. 18^{3b} § 1 zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Według Sądu Najwyższego (postanowienie z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, Lex nr 184961) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. W przypadkach, gdy osoba występująca na drogę sądową uważa się za pokrzywdzonego na skutek niezastosowania wobec niego zasady równego traktowania i wykaże przed sądem lub innym właściwym organem, że zaistniały fakty, na podstawie których można przypuszczać, iż uprawdopodobniony został zarzut dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu, ciężar przeprowadzenia dowodu, że nie miało miejsca naruszenie zasady równego traktowania pracownika, spoczywa na pozwanym pracodawcy. Pracodawca może skutecznie obronić się przed zarzutem dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu podnosząc, że dysproporcje w warunkach zatrudnienia pracowników jednej kategorii są spowodowane obiektywnymi powodami. Mogą to być powody związane z pracownikiem lub interesem pracodawcy podlegającym ochronie prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, Lex nr 83522).

W niniejszym postępowaniu powódka upatrywała dyskryminowania przez pracodawcę z uwagi na działalność związkową, a jako grupę porównawczą wskazała pracowników laboratoriów.

Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, Lex nr 112134)

Z zasady ustanowionej w przepisie art. 18^{3c} k.p. wynika, że prawo do jednakowego wynagrodzenia mają tylko ci pracownicy, którzy wykonują pracę jednakową bądź pracę o jednakowej wartości. Oznacza to jednocześnie, że w przypadku, gdy praca wykonywana przez pracowników nie ma tych cech – ich wynagrodzenie może się różnić. Wśród innych kryteriów różnicowania wymienionych w kodeksie pracy można także wskazać rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje wymagane do jej wykonywania, a także ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Jednakowe wynagrodzenie nie zostało powiązane wyłącznie z jednakową pracą, ale również z pracą niosącą adekwatną wartość. Pojęcie „pracy o jednakowej wartości” zostało wyjaśnione w § 3 przepisu. Zabieg ten sprawia, że art. 18^{3a} k.p. należy interpretować łącznie, w § 1 wyeksponowano regułę, a w kolejnych częściach redakcyjnych zawarto wyjaśnienie terminów identyfikujących zasadę.

W rozpoznawanej zaś sprawie nie ma wątpliwości, że powódka i inni pracownicy, w tym osoby pracujące na stanowisku technik analityki medycznej czy diagnosta laboratoryjny, do których to stanowisk powódka się przyrównywała, nie

wykonywali jednakowej pracy. Różnice przejawiały się w możliwości złożenia podpisu pod wynikiem badania oraz pobrania materiału do badań.

Rozważenia wymagało zatem czy praca realizowana przez powódkę posiadała jednakową wartość w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 w zw. z art. 18^{3c} § 3 k.p.

Odnosząc się do treści art. 18^{3c} § 3 k.p., należy wskazać, że pojęcie „pracy o jednakowej wartości” determinowane jest kilkoma czynnikami (chodzi o porównywalne kwalifikacje i doświadczenie zawodowe). Wymienione mierniki koncentrują uwagę na osobie pracownika. Niezależnie jednak od nich ustawodawca przywiązuje wagę do stopnia odpowiedzialności i wysiłku. Czynniki te mają charakter przedmiotowy i wiążą się z właściwościami przypisanymi do danego stanowiska pracy. Prace będą jednakowe, gdy wskazane aspekty, ocenianie łącznie, wykażą podobieństwo, a precyzyjniej będą porównywalne. Wypełnienie przesłanek zawartych w komentowanym przepisie pozwala na twierdzenie, że zestawieni ze sobą pracownicy powinni otrzymywać jednakowe wynagrodzenie w rozumieniu przepisu art. 18^{3c} § 2 k.p.

Zasada równości praw pracowników w stosunku pracy ma zastosowanie wtedy, gdy pracownicy "jednakowo" pełnią "takie same obowiązki". Oznacza to, że wymieniony przepis dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy albo pełnią inne obowiązki albo pełniąc takie same obowiązki - wypełniają je niejednakowo. Przyjmuje się, że zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11² k.p. zakłada bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy.

Z zeznań zaś świadka M. G. (1) wynika, że w chwili wnoszenia odpowiedzi na pozew w pozwanej spółce było zatrudnionych 17 starszych laborantów na 7.000 pracowników, zaś na dzień składania zeznań przez świadka było ich już tylko 13. W spółce nie ma osoby zatrudnionej na stanowisku starszego laboranta, która byłaby jednocześnie członkiem związku zawodowego. Nie sposób więc porównać powódki z innym pracownikiem bądź pracownikami. Inne stanowiska laboratoryjne w pozwanej spółce, w tym technik analityki medycznej czy diagnosta laboratoryjny, nie są analogiczne do stanowiska starszego laboranta, albowiem, co przyznała sama powódka, zajmując stanowisko starszego laboranta powódka nie może pobierać materiału od pacjenta ani podpisywać wyniku, do czego uprawnieni są diagnosty laboratoryjni oraz technicy analityki medycznej. Nadto osoba zatrudniona na stanowisku - diagnosta laboratoryjny musi mieć wykształcenie wyższe, technik analityki medycznej musi mieć wykształcenie średnie medyczne, natomiast dla objęcia stanowiska starszego laboranta wystarczy, aby posiadał wykształcenie średnie, zwykle chemiczne. Powódka zaś ukończyła właśnie Technikum Chemiczne w S..

Powyższe oznacza, że zajmowane przez powódkę stanowisko różniło się od innych stanowisk w pozwanej spółce, albowiem potrzebne były do jego zajmowania inne kwalifikacje, nadto sama praca na stanowisku starszego laboranta różni się zakresem obowiązków, doświadczeniem, a co za tym idzie także rodzajem ciążącej na pracowniku odpowiedzialności za wykonywane czynności od pracy na stanowisku technika analityki medycznej czy diagnosty laboratoryjnego. Powyższe oznacza, że powódka nie wykonywała ani pracy jednakowej, ani pracy jednakowej wartości co diagnosty laboratoryjni czy technicy analityki medycznej.

Oznacza to, że występujące różnice w wynagrodzeniu powódki nie mogą świadczyć o nierównym traktowaniu w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 i § 3 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.

Podkreślić także należy, że jak wynika z zeznań świadka M. G. (1), które sąd uznał za wiarygodne, w pozwanej nie ma tabeli wynagrodzeń, a wynagrodzenia są indywidualnie ustalane z pracownikiem w ramach łączącej strony umowy. Podwyżki wynagrodzeń mają natomiast charakter uznaniowy, co oznacza, że pracownicy podlegają ocenie okresowej rocznej, a kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych w oparciu o te oceny, kierują ewentualny wniosek o podwyżkę do dyrektora regionalnego. Powyższe wynika także z treści regulaminu wynagradzania obowiązującego w pozwanej spółce (§ 12 i 17 tego aktu). Podwyżka uznaniowa zawsze zatem poprzedzona jest w pozwanej spółce

okresową oceną, co w przypadku powódki - od dnia 1 maja 2019 r. - było niemożliwe, z uwagi na nieświadczenie przez nią pracy dla pozwanej. Powódka otrzymywała zatem jedynie podwyżki ustawowe wynikające z przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, zaś podwyżki uznaniowe otrzymała zarówno w 2018 r. w kwocie 100 zł, jak i w styczniu 2019 r. – w kwocie 300 zł, czyli w czasie gdy jeszcze świadczyła pracę dla pracodawcy.

Postępowanie dowodowe nie dało więc podstaw do ustalenia, że powódka była w jakikolwiek sposób przez pracodawcę inaczej traktowana bądź dyskryminowana właśnie ze względu na działalność związkową. Ponadto powódka nie wykazała, że praca, jaką wykonywała w okresie objętym żądaniem pozwu, była jednakową pracą lub pracą o jednakowej wartości co praca pozostałych pracowników laboratoriów. Powódka nie tylko zajmowała inne stanowisko niż osoby, do których się porównywała, ale co istotne od 1 maja 2019r. w ogóle nie świadczyła pracy, a tym samym brak było możliwości oceny jej pracy, co warunkowało przyznanie ewentualnej podwyżki. Nie sposób więc, zgodzić się ze stanowiskiem powódki, iż nie otrzymywała podwyżek, pomimo uzasadnionych podstaw do jej przyznania. Podkreślenia wymaga, że powódka pozostaje w strukturze zakładu pracy i stosunku pracy, a więc stosunku, który charakteryzuje się podporządkowaniem pracownika w zakresie zarówno poleceń służbowych, kontroli czasu pracy jak i oceny tej pracy. W tej relacji to pracownik jest poddawany ocenie przez pracodawcę, nie dokonuje tej oceny we własnym zakresie, w oparciu o własne przekonania. Pracodawca, zgodnie z przysługującymi mu uprawnieniami uzależniał przyznanie podwyżki i od własnych możliwości finansowych, i od oceny pracy. Powódka, decydując się na działalność związkową, zrezygnowała ze świadczenia pracy, uniemożliwiając przeprowadzenie takiej oceny. Pozwany pracodawca wykazał również, że nie wszyscy pracownicy laboratoriów otrzymywali w okresie spornym podwyżki uznaniowe, co dowodzi, iż rzeczywiście podwyższenie wynagrodzenia pracowników było różnicowane, a ich praca była poddawana ocenie. Nadto pozwany pracodawca przedstawił zestawienie zawierające dane dotyczące wynagrodzenia otrzymywanego przez powódkę i pozostałych starszych laborantów, które wskazuje, że wynagrodzenie otrzymywane przez powódkę nie odbiegało w sposób jaskrawy od wynagrodzeń innych pracowników tego szczebla.

Należy zatem stwierdzić, że powódka nie uprawdopodobniła istnienia kryterium dyskryminacyjnego stosowanego przez pozwanego w zakresie jego wynagradzania. „Przepisy zawarte w rozdziale IIa k.p., podobnie jak prawo wspólnotowe, nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani. Przepisy te określają natomiast kryteria (przyczyny), które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych. Oznacza, to, że za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości ma wynagrodzenie ukształtowane na niższym poziomie niż inny pracownik, jeżeli ta różnica wynika z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p.” (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443). W konsekwencji zasadnym było oddalenie powództwa, o czym Sąd orzekł w punkcie pierwszym wyroku.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparto na treści art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 99 kpc Koszty te sprowadzały się do kosztów zastępstwa procesowego, które w zakresie żądania odszkodowania w kwocie 3.010 zł wynoszą 675 zł. Ich wysokość wynika z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 3 oraz § 17 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (675 zł + 20% x 675 zł = 810 zł).

sędzia Klaudyna Książek-Stasiak

ZARZĄDZENIE

1.(...),

2.(...)

3. (...)

04.11.2022 sędzia Klaudyna Książek-Stasiak