

Sygnatura akt IV P 281/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

N., dnia 29 stycznia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Nowej Soli, IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: Wiceprezes SR Andrzej Bogucki

Protokolant: staż. Anna Rozmianiec

po rozpoznaniu w dniu 20 stycznia 2015 r. w Nowej Soli

sprawy z powództwa K. M.

przeciwko Miejskiemu Zakładowi (...) Sp. z o. o. w N.

o odszkodowanie

I – powództwo oddala:

II – zasądza od powoda K. M. na rzecz pozwanego Miejskiego Zakładu (...) sp. z o. o. w N. kwotę 917 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Sygn. akt IV P 281/14

UZASADNIENIE

Powód K. M. domagał się w pozwie zasądzenia od pozwanego Miejskiego Zakładu (...) sp. z o.o. w N. kwoty 8.900 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz dyskryminację powoda ze względu na pełnienie funkcji Przewodniczącego KZ (...). Kwota dochodzonego odszkodowania, to szacunkowa różnica pomiędzy wynagrodzeniem powoda, a wynagrodzeniem innych pracowników technicznych pozwanego za okres nierównego traktowania, tj. za okres od 01.09.2011r. od 01.09.2014r. (k.2-4). W piśmie procesowym z dnia 02.10.2014r. powód uszczegółowił twierdzenie o naruszeniu przez pozwanego zasady równego traktowania podnosząc, iż jest nierówno traktowany w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę w stosunku do starszego inspektora do spraw technicznych M. G. (1) oraz w stosunku do inspektorów technicznych – J. K. (1) i J. J. (1). W ocenie powoda stanowisko pracy powoda – starszy inspektor do spraw energetycznych i gospodarki materiałowej - jest porównywalne do stanowisk wyżej wymienionych pracowników. Powód samodzielnie podejmuje decyzje dotyczące gospodarki energetycznej pozwanego i wydaje pisemne polecenia na prace niebezpieczne. Powód posiada wszelkie uprawnienia elektroenergetyczne, a analogicznych uprawnień nie posiadają kierownicy będący przełożonymi powoda. W całokształcie przytoczonych okoliczności wysokość wynagrodzenia powoda nie powinna odbiegać od wysokości wynagrodzenia wyżej wymienionych pracowników, a aktualnie jest istotnie niższa, co stało się skutek pomijania powoda przy podwyżkach wynagrodzenia zasadniczego dokonywanych przez pozwanego w latach 2010-2014. W tym okresie powód otrzymał tylko jedną podwyżkę, natomiast wskazani pracownicy otrzymali podwyżki kilkakrotnie (k.7, 61-65).

W odpowiedzi na pozew pozwany Miejski Zakład (...) sp. z o.o. w N. wniósł o oddalenie powództwa w całości. Pozwany zarzucił, że stanowisko pracy powoda nie jest porównywalne ze stanowiskami pracowników, na których powód się powołuje. Na stanowisku powoda zakres obowiązków technicznych, to około 20 % sumy jego obowiązków. Główne obowiązki powoda dotyczą prowadzenia magazynu, co sam powód podał składając wyjaśnienia w sprawie Sądu Pracy w N. IV P 187/14. W takim stanie rzeczy wysokość wynagrodzenia powoda należy odnosić do pracowników

administracyjno – biurowych pozwanego, a nie do pracowników technicznych. Praca powoda nie jest bowiem pracą jednakową, ani pracą o jednakowej wartości z tą, którą wykonują wskazani przez powoda inspektorzy techniczni. Poza tym zgodnie z obowiązującymi w pozwanym zasadami, akcje podwyżkowe w pozwanym obejmują pracowników wykazujących wysokie zaangażowanie w realizacji swoich obowiązków pracowniczych. Tymczasem powód w okresie objętym pozwem był mało zaangażowany w pracę, nie wykazywał chęci podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a nadto popełniał w pracy błędy i uchybiał terminom przewidzianym do wykonania poszczególnych czynności. W tej sytuacji wynagrodzenie powoda jest w pełni adekwatne do zajmowanego przez niego stanowiska i postawy w pracy. Powód nie jest w żaden sposób dyskryminowany z uwagi na przynależność związkową. Twierdzeniom powoda o dyskryminacji z uwagi na przynależność związkową zaprzeczyli nawet pozostali członkowi zarządu KZ (...) (K.12-17).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany Miejski Zakład (...) sp. z o.o. w N. jest przedsiębiorcą prowadzącym działalność gospodarczą z zakresu zbiorowego zaopatrzenia w wodę i zbiorowego odprowadzania ścieków. Wyłącznym wspólnikiem pozwanego jest Gmina N. – Miasto (okoliczności niesporne, a nadto odpis KRS k. 21-22).

Powód K. M. podjął zatrudnienie w pozwanym w dniu 01.06.1998r. Od początku zatrudnienia pracował na stanowisku starszego inspektora do spraw energetycznych. Z dniem 1.06.2003r., w związku z przeprowadzoną w pozwanym reorganizacją, powodowi zostały powierzone dodatkowo obowiązki z zakresu gospodarki magazynowej, a stanowisko pracy powoda przybrało nazwę - starszy inspektor do spraw energetycznych i gospodarki magazynowej. Powód posiada XIV kategorię zaszerogowania. W 2010 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3.000 zł i z dniem 01.05.2012r. zostało podwyższone do kwoty 3.150 zł. (okoliczności niesporne, a nadto umowa o pracę i angaże w aktach osobowych powoda).

Powód ma średnie wykształcenie techniczne. Powód posiada uprawnienia budowlane z zakresu nadzoru i projektowania urządzeń sieci i instalacji elektroenergetycznych, a nadto uprawnienia dozoru do 20 KV (okoliczności niesporne, a nadto zeznania powoda w charakterze strony k. 114-115,117, 214-215).

Zakres obowiązków powoda obejmuje sprawy energetyczne i prowadzenie magazynu, przy czym czynności związane z prowadzeniem magazynu zajmują powodowi większość czasu pracy. W ramach realizacji obowiązków energetycznych powód wykonuje między innymi zadania z zakresu sprawozdawczości, prowadzi miesięczne rozliczenia energii elektrycznej, kontroluje stan i eksploatację urządzeń elektroenergetycznych oraz racjonalne użytkowanie energii elektrycznej, opracowuje instrukcje obsługi urządzeń elektroenergetycznych. W ramach realizacji obowiązków magazynowych powód wykonuje czynności o charakterze prostym, powtarzalnym, nie wymagające wysokiej wiedzy merytorycznej, sprowadzające się w istocie rzeczy do prowadzenia ewidencji stanu magazynowego (dowód: zakres czynności w aktach osobowych, zeznania świadków: P. M. k.112-115, A. Ś. O. k.115-117).

Powód pełni funkcję Przewodniczącego działającej w pozwanym organizacji związkowej (...) i reprezentuje bezpośrednio związek w kontaktach z pracodawcą (okoliczności niesporne).

M. G. (1) jest zatrudniona w pozwanym od dnia 21.01.2006r. Od dnia 10.04.2008r. pracuje na stanowisku starszego inspektora do spraw technicznych. Jest wynagradzana według XV kategorii zaszerogowania W roku 2010 wynagrodzenie zasadnicze M. G. wynosiło 3.150 zł i z dniem 01.07.2011r. zostało podwyższone do kwoty 3.350 zł, z dniem 01.04.2012r. do kwoty 3.500 zł, z dniem 01.09.2013r. do kwoty 3.650 zł i z dniem 01.-6.2014r. do kwoty 4.000 zł (dowód; umowa o pracę w aktach osobowych, angaże i wniosek o podwyżkę k. 171-177).

J. K. (1) jest zatrudniona w pozwanym od dnia 01.03.2007r. Od początku zatrudnienia pracuje na stanowisku inspektora do spraw technicznych. Jest wynagradzana według XIV kategorii zaszerogowania. W roku 2010 wynagrodzenie zasadnicze J. K. wynosiło 2.850 zł i z dniem 01.07.2011r. zostało podwyższone do kwoty 3.000 zł, z dniem 01.09.2013r. do kwoty 3.200 zł, a z dniem 01.06.2014r. do kwoty 3.600 zł (dowód; umowa o pracę w aktach osobowych, angaże k. 160 – 164).

J. J. (1) jest zatrudniony w pozwanym od dnia 31.01.2000r. Od dnia 01.09.2004r. pracuje na stanowisku inspektora do spraw technicznych. Jest wynagradzany według XIV kategorii zaszerogowania W roku 2010 wynagrodzenie zasadnicze J. J. wynosiło 2.850 zł i z dniem 01.07.2011r. zostało podwyższone do kwoty 3.000 zł, z dniem 01.04.2012r. do kwoty 3.150 zł, z dniem 01.09.2013r. do kwoty 3.350 i z dniem 01.06.2014 do kwoty 3.650 zł (dowód; umowa o pracę w aktach osobowych, angaże k. 165 – 170).

M. G. (1), J. K. (1) i J. J. (1) pracują w dziale sieci wodnokanalizacyjnych, natomiast powód w dziale administracyjno-organizacyjnym. (dowód: zeznania świadków: M. M. k.110-111, P. M. k.j.w., angaże w aktach osobowych).

Procedura przyznawania w pozwanym podwyżek wynagrodzenia nie jest sformalizowana i ukształtowała się na podstawie praktyki. Aktualna praktyka przeprowadzania podwyżek ukształtowała się po 2004r. po przekształceniu firmy w spółkę prawa handlowego. Podwyżki wynagrodzeń pracowników pozwanego realizowane są według dwóch trybów postępowania. Według pierwszego z nich z inicjatywą podwyżki występuje Prezes Zarządu informując kierowników działów o możliwości wystąpienia z wnioskami o podwyżki dla podległych pracowników. Prezes Zarządu występuje z inicjatywą podwyżki wówczas, gdy sytuacja ekonomiczna pozwanego pozwala na podwyższenie wynagrodzeń pracowników. Przy wskazywaniu pracowników do podwyżki wynagrodzenia powinnością kierowników jest dokonanie oceny pracowników i przyporządkowanie każdego z nich do trzech ogólnych kategorii – pracowników niewyróżniających się, pracowników wyróżniających się in plus i wyróżniających się in minus. Przyporządkowanie polega na przyznaniu każdemu z pracowników punktów w skali 1 -3. Przyznanie pracownikowi jednego punktu skutkuje pominięciem tego pracownika przy podwyżce, przyznanie dwóch punktów skutkuje przyznaniem podwyżki w niższej wysokości, a trzech, w wyższej wysokości. W latach 2010-2014 podwyżki wynagrodzeń pracowników wynosiły od kilkudziesięciu do maksymalnie dwustu złotych brutto. Kierownicy nie tylko wskazują imiennie pracowników do podwyżki, ale także proponują kwotę podwyżki dla poszczególnych pracowników. Pisemne wnioski kierowników o podwyżki nie są w pozwanym przechowywane. Czasem kierownicy działów składają wnioski o podwyżki w formie ustnej (dowód: zeznania świadków: M. M. k.j.w., T. K. k. 111-112, P. M. k.j.w., A. Ś. O. k.j.w., T. N. T. k.117-118, J. S. k.118, M. B. k.119, J. J. k.119, S. K. k.119-120, W. W. k.212-213, W. W. k.213-214).

Według drugiego trybu postępowania z inicjatywą podwyżki dla danego pracownika występuje do Prezesa pozwanego kierownik działu uzasadniając wniosek. Według tego trybu kierownik nie proponuje kwoty podwyżki zdając się na decyzję w tym zakresie Prezesa Zarządu. Oprócz proponowania podwyżek wynagrodzenia kierownicy działów uprawnieni są do występowania do Prezesa Zarządu o przyznanie poszczególnym pracownikom nagród pieniężnych za indywidualne, szczególne osiągnięcia. Dodatkową formą nagradzania pracowników w pozwanym jest tzw. nagroda roczna, zwana inaczej nagrodą świąteczną. Nagrodę tę otrzymują wszyscy pracownicy za wyjątkiem ukaranych karami dyscyplinarnymi. Przez ostatnie 12 lat funkcję prezesa zarządu pozwanego pełnił W. W. (3) i w tym czasie zasadą było respektowanie przez W. W. wniosków kierowników działów dotyczących podwyżek (dowód: zeznania świadków: M. M., T. K., P. M., A. Ś. O., T. N. T., J. S., M. B., J. J., S. K., W. W., W. W. k.j.w.).

Także w przypadku powoda Prezes Zarządu respektował stanowisko kierownika działu administracyjno – organizacyjnego, w którym usytuowane jest stanowisko pracy powoda w zakresie podwyżek wynagrodzenia, to znaczy akceptował wniosek o podwyżkę, bądź akceptował pominięcie powoda przy wnioskach o podwyżki. Z uwagi na sporadyczny kontakt z powodem Prezes Zarządu nie miał własnej oceny pracy powoda (dowód: zeznania świadków; P. M., W. W. k.j.w.).

W latach 2010-2014 w pozwanym podwyżki wynagrodzeń pracowników były przeprowadzane w poniżej wskazanych miesiącach i obejmowały w liczbach bezwzględnych i procentowo w odniesieniu do liczby pracowników ogółem, poniżej wskazaną liczbę pracowników:

Zestawienie zatrudnienia oraz ilość pracowników	
--	--

objętych podwyżkami w roku 2010			
Dzień przyznawania podwyżek	Stan zatrudnienia etaty	Licz. pracowników objęta podwyżkami	% 4/3
Zestawienie zatrudnienia oraz ilość pracowników objętych podwyżkami w roku 2010			
01.01.2010	116	2	1,72
01.04.2010	115	82	71,3
01.07.2010	115	3	2,61
04.08.2010	115	1	0,87
01.09.2010	114	3	2,63
01.10.2010	117	3	2,56
(...)	116	3	2,59
Średnie zatrudnienie za rok 2010	115	97	84,35
Zestawienie zatrudnienia oraz ilość pracowników objętych podwyżkami w roku 2011			
01.01.2011	114	13	11,4
01.02.2011	113	11	9,73
01.03.2011	113	1	0,88

01.04.2011	112	14	12,5
01.07.2011	113	7	6,19
01.08.2011	113	13	11,5
01.09.2011	112	7	6,25
01.10.2011	113	2	1,77
28.11.2011	111	1	0,9
Średnie zatrudnienie za rok 2011	112	69	61,61
Zestawienie zatrudnienia oraz ilość pracowników objętych podwyżkami w roku 2012			
01.01.2012	105	2	1,90
01.04.2012	109	78	71,56
01.05.2012	109	5	4,59
01.06.2012	108	4	3,70
01.07.2012	109	5	4,59
01.09.2012	109	1	0,92
01.10.2012	111	1	0,90
01.11.2012	111	1	0,90
04.12.2012	111	5	4,50

Średnie zatrudnienie za rok 2012	109	102	93,58
Zestawienie zatrudnienia oraz ilość pracowników objętych podwyżkami w roku 2013			
01.02.2013	109	1	0,92
01.03.2013	108	1	0,93
01.04.2013	107	3	2,80
01.05.2013	106	1	0,94
01.06.2013	109	2	1,83
01.08.2013	108	4	3,70
01.09.2013	108	70	64,81
01.11.2013	108	1	0,93
01.12.2013	108	1	0,93
Średnie zatrudnienie za rok 2013	108	84	77,78
Zestawienie zatrudnienia oraz ilość pracowników objętych podwyżkami w roku 2014			
01.06.2014	107	6	5,61
01.07.2014	107	6	5,61
01.08.2014	107	4	3,74

01.09.2014	107	16	14,95
01.10.2014	106	52	49,06
01.11.2014	106	8	7,55
Średnie zatrudnienie za rok 2014	107	92	85,98

(dowód: wykazy k. 155-159).

Wysokość wynagrodzenia powoda brutto na tle wynagrodzenia innych pracowników technicznych pozwanego w latach 2011-2014 wynosiła:

<i>Lp.</i>	<i>Nazwisko i imię</i>	<i>Stanowisko</i>	<i>Wykształcenie</i>	<i>Staż pracy w spółce</i>	<i>Średnie wynagrodzenie</i>			
<i>Staż pracy ogółem</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>01-09/2014</i>				
1	<i>M. K.</i>	<i>S.. inspektor ds energetycznych i gospodarki magazynowej</i>	<i>Ś.. techniczne</i>	<i>Od 01.06.1998</i>	<i>3 079,86</i>	<i>3 225,00</i>	<i>3 462,13</i>	<i>3 231,66</i>
<i>46l-11m-cy</i>								
2	<i>J. J. (3)</i>	<i>I. ds technicznych w Dz. Sieci wod-kan</i>	<i>Wyższe techniczne</i>	<i>Od 31.01.2000r.</i>	<i>3 030,17</i>	<i>3 237,50</i>	<i>3 332,22</i>	<i>3 666,89</i>
<i>14 lat 8 m-cy</i>								

3	K. J.	I. ds technicznych w Dz. Sieci wod- kan	Wyższe techniczne	Od 01.03.2007	3 030,17	2 581,73	3 182,22	3 561,33
29 lat								
4	Z. A.	Specjalista ds transportu i logistyki	Wyższe techniczne	Od 15.06.2012	2 782,31	2 706,32	2 902,45	2 953,61
7 lat 3 m- ce								
5	C. M.	Magazynier – robotnik gospodarczy	Zasadnicze zawodowe	Od 01.01.2007	2 159,96	2 428,02	2 300,09	2 139,56
38 lat 2- mce								

(dowód: wykaz k. 48).

Wysokość wynagrodzenia powoda brutto na tle wynagrodzenia pracowników administracyjno-biurowych pozwanego w latach 2011-2014 wynosiła:

Lp.	Nazwisko i imię	Stanowisko	Wykształcenie	Staż pracy w spółce	Średnie wynagrodzenie			
Staż pracy pracy ogółem	2011	2012	2013	01-09/2014				
1	M. K.	S.. inspektor ds energetycznych i	śr. techniczne	Od 01.06.1998	3 079,86	3 225,00	3 462,13	3 231,66

		gospodarki magazynowej						
46l-11m-cy								
2	D. B.	I. ds. osobowych i płac	średnie	Od 01.03.2007r.	2 238,18	2 330,51	2 478,13	2 800,22
28l 8 m-cy								
3	M. A.	S. I. ds. administracyjnych	wyższe	Od 05.03.2007r.	3 010,39	2 828,00	3 219,87	3 413,21
7 lat 7 m-cy								
4	M. M. (2)	S.. księgową;	średnie	Od 01.10.1985	3 058,20	3 304,17	2 890,73	2 661,91
Od 01.06.2013r. inspektor ds. administrac. I gosp. magazynowej	33l 4-m-cy							
5	N. S.		wyższe	Od 01.09.2008r.	2 292,73	2 683,33	2 974,60	2 905,77
6 lat								

(dowód: wykaz k. 48).

Wysokość wynagrodzenia z rozbiorem na poszczególne składniki powoda oraz pracowników: M. G. (1), J. K. (1) i J. J. (1) w latach 2011-2014 wynosiła:

Osoba	Wyszczególnienie wynagrodzenia	01.08.2011 31.12.2011	2012	2013	01.01.2014 30.09.2014
--------------	---------------------------------------	----------------------------------	-------------	-------------	----------------------------------

	<i>wg składników</i>				
M. G. (1) Starszy inspektor ds. technicznych wykształcenie: wyższe techniczne	Wynagrodzenie razem w tym:	17 530,25	42 450,47	43 986,64	35 902,00
wynagrodzenie zasadnicze	16 750,00	40 768,33	42 600,00	34 250,00	
dodatek szkodliwy	349,80	882,14	956,19	752,00	
nagroda uznaniowa	430,45	800,00	430,45		
dodatek za zwiększony zakres obowiązków				900,00	
średnie wynagrodzenie	3 506,05	3 537,54	3 665,55	3 989,11	
J. K. I. ds. technicznych wykształcenie: wyższe techniczne	Wynagrodzenie razem w tym:	15 780,25	30 980,78	38 186,64	32 052,00
wynagrodzenie zasadnicze	15 000,00	12 100,00	36 800,00	30 400,00	
dodatek szkodliwy	349,80	296,43	956,19	752,00	

nagroda uznaniowa	430,45		430,45		
dodatek za zwiększony zakres obowiązków				900,00	
wynagrodzenie za czas choroby		2 273,70			
zasilek chorobowy plus świadczenie rehabilitacyjne		15 185,65			
nagroda jubileuszowa		1 125,00			
średnie wynagrodzenie	3 156,05	2 581,73	3 182,22	3 561,33	
J.	Wynagrodzenie razem	15 780,25	38 850,00	39 986,64	33 002,00
J.	w tym:				
I. ds. technicznych wykształcenie: wyższe techniczne					
wynagrodzenie zasadnicze	15 000,00	37 350,00	38 600,00	31 350,00	
dodatek szkodliwy	349,80	900,00	956,19	752,00	
nagroda uznaniowa	430,45	600,00	430,45		
dodatek za zwiększony				900	

zakres obowiązków					
wynagrodzenie za czas choroby					
zasilek chorobowy plus świadczenie rehabilitacyjne					
nagroda jubileuszowa					
średnie wynagrodzenie	3 156,05	3 237,50	3 332,22	3 666,89	
M. K. Starszy inspektor ds. energetyki i gospodarki materiałowej wykształcenie: średnie techniczne	Wynagrodzenie razem w tym:	15 958,35	38 700,00	41 545,51	28 963,44
wynagrodzenie zasadnicze	14 000,00	37 200,00	36 435,00	27 930,00	
dodatek szkodliwy	821,70	900,00	921,90	736,00	
nagroda uznaniowa	430,45	600,00	430,45		
dodatek za zwiększony zakres obowiązków					

wynagrodzenie za czas choroby	706,20		958,16	297,44	
zasilek chorobowy plus świadczenie rehabilitacyjne					
nagroda jubileuszowa			2 800,00		
średnie wynagrodzenie	3 191,67	3 225,00	3 462,13	3 218,16	

(dowód: wykazy k. 71-74).

W latach 2010-2014 pozwany za pośrednictwem wewnętrznej Jednostki Realizującej Projekt realizował duży projekt budowy sieci kanalizacyjnej i przebudowy sieci wodociągowej współfinansowany ze środków Funduszu Spójności pod nazwą „Gospodarka wodno-ściekowa miasta N. i gmin ościennych”. Realizacja tego projektu skutkowałą znacznym zwiększeniem obciążenia pracą pracowników działu sieci wodnokanalizacyjnych. Zwiększenie obciążenia pracą pracowników działu sieci stanowiło dla kierownika tego działu M. M. (3) istotną okoliczność uzasadniającą występowanie o podwyżki dla podległych pracowników, którego pracownikami są m.in. M. G., J. J. i J. K.. Pracownicy ci mają zbliżony ale nie identyczny zakres obowiązków. Do ich podstawowych obowiązków należy wydawanie warunków technicznych, uzgodnienie lokalizacji i projektów przyłączy sieci wodnokanalizacyjnych, współpraca z projektantami oraz przygotowywanie danych technicznych do specyfikacji zamówień. Występując o podwyżki wynagrodzeń dla tych pracowników kierownik M. M. miał na względzie okoliczność, iż pracownicy Ci pomimo zwiększenia obciążenia pracą wykonują swoje obowiązki na wysokim poziomie merytorycznym i terminowo. Doceniał także ich samodzielność i kreatywność. Dla Prezesa Zarządu pozwanego istotną okolicznością dodatkowo uzasadniającą podwyżki wynagrodzenia dla M. G. była aktywność tego pracownika w działaniach promujących firmę i budujących jej wizerunek. Podwyżki wynagrodzeń pracowników: M. G., J. J. i J. K. w 2014r. miały dodatkowo związek z wykonywaniem przez tych pracowników czynności za pracownika, który był długotrwale niezdolny do pracy z powodu choroby, a w końcu przeszedł na rentę (dowód: zeznania świadków: M. M., A. Ś.-O., W. W. k.j.w.).

Od 1996 r. kierownikiem działu administracyjno – organizacyjnego, w którym usytuowane jest stanowisko pracy powoda, jest P. M. (2). Powód i P. M. znają się od około 30 lat i zwracają się do siebie po imieniu. W latach 2010-2014 kierownik P. M. tylko w 2012r. wskazał powoda do podwyżki wynagrodzenia, a w pozostałych latach wnosząc o podwyżki dla podległych pracowników powoda we wnioskach pomijał. Przed 2010r. powód otrzymywał podwyżki wynagrodzenia na poziomie zbliżonym do innych pracowników. Pomijanie powoda przy wnioskach o podwyżki po 2010r. wynikało z niskiej oceny pracy powoda w tych latach. Także w 2012r. ocena pracy powoda był niska, ale P. M. wystąpił o podwyżkę dla powoda w porozumieniu z prokurentem pozwanego – Ś. – O., która zasugerowała P. M. udzielenie powodowi podwyżki ze względów motywacyjnych mając nadzieję, że podwyżka taka zmieni podejście powoda do wykonywania obowiązków służbowych, co jednak nie nastąpiło. Niska ocena pracy powoda przez kierownika P. M. wynikała z faktu braku zaangażowania powoda w wykonywanie swoich obowiązków, w szczególności z zakresu spraw energetycznych. Brak zaangażowania powoda w wykonywanie obowiązków skutkowałą niewykonywaniem przez powoda niektórych obowiązków w ogóle, a inne wykonywał z opóźnieniem. Powód w szczególności pomimo licznych upomnień P. M. uchybiał obowiązkowi bieżącego sprawdzania liczników rozliczeniowych na obiektach pozwanego. Pomimo ponawiania polecenia systematycznego wykonywania

tego obowiązku powód w ostatnich dwóch latach sprawdził liczniki tylko jeden raz. Kierownik P. M. był zmuszony wydawać powodowi polecenia wykonania także innych czynności należących do zakresu jego obowiązków. Niektóre czynności należące do zakresu obowiązków powód wykonywał, ale z uchybieniem terminów. W szczególności powód uchybiał terminom do złożenia sprawozdań oraz nie prowadził na bieżąco rozliczeń magazynowych. Uchybianie przez powoda temu ostatniemu obowiązkowi skutkowało wydaniem kierownikowi P. M. przez prokurenta Ś. – O. polecenia przedkładania raz w tygodniu rozliczenia magazynowego. Na negatywną ocenę pracy powoda przez kierownika P. M. miał także wpływ brak woli powoda udziału w szkoleniach. Dezaprobatę kierownika P. M. wywoływało zachowanie powoda, który w przypadku zgłaszania uwag do jego pracy powoływał się na pełnioną funkcję związkową i zapowiadał P. M., że poda go do sądu, w następstwie czego zostanie zwolniony z pracy (dowód: zeznania świadka P. M. k.j.w.).

Od 2012r. nadzór nad działem administracyjno – organizacyjnym sprawowała prokurentka pozwanego A. Ś. – O., która jednocześnie pracowała na stanowisku kierownika biura zarządu. Z racji pracy na obu stanowiskach miała możliwość bezpośredniej obserwacji pracy powoda. Z tego względu po objęciu nadzoru nad działem administracyjno - organizacyjnym przy okazji akcji podwyżkowej w 2012r. zasugerowała kierownikowi P. M. przyznanie powodowi podwyżki wynagrodzenia ze względów motywacyjnych, pomimo negatywnej oceny jego pracy. W ostatnich latach ocena pracy powoda A. Ś. – O. była identyczna jak ocena kierownika P. M.. Także A. Ś.–O. oceniała powoda jako pracownika realizującego swoje obowiązki w zakresie minimalnym wynikającym z zakresu czynności, dopuszczającego się dodatkowo uchybień w zakresie terminowości realizacji obowiązków. Dezaprobatę A. Ś. – O. wywoływał fakt czytania przez powoda w czasie pracy gazet. Na uwagi A. Ś. – O. dotyczące tego faktu, powód reagował śmiechem. Świadkiem czytania przez powoda w czasie pracy prasy niebranżowej był także bezpośrednio prezes pozwanego W. W. (dowód: zeznania świadków: A. Ś. – O., W. W. k.j.w.).

Załoga pozwanego liczy aktualnie 106 – u pracowników, z których 43 – ech jest członkami organizacji zakładowej (...). Spośród członków (...) 33 osoby pracują na stanowiskach robotniczych, a 9-u na stanowiskach nierobotniczych, z czego 5-u na stanowiskach kierowniczych (okoliczności niesporne, a nadto informacja k.83v).

Od dnia 23.11.2009r do dnia 31.12.2010r. przed Sądem Pracy w N. toczyła się sprawa z powództwa pracownika pozwanego A. F. (1) przeciwko pozwanemu o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, która zakończyła się wyrokiem uwzględniającym powództwo. W sprawie tej KZ (...) nie odgrywała żadnej roli procesowej. Zeznania w charakterze świadka złożyło w tej sprawie wielu pracowników, w tym powód. Zeznania powoda nie wniosły niczego istotnego do sprawy (dowód: dokumenty w aktach sprawy tut. Sądu IVP 333/09).

W ostatnich latach powód wspominał niektórym członkom Zarządu KZ (...), że czuje się dyskryminowany w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę, konkretnie wskutek pomijania powoda przy akcjach podwyżkowych. Zarzuty powoda pozostały bez jakiegokolwiek reakcji Związku. Pozostali członkowie Zarządu KZ (...) w ostatnich latach otrzymywali podwyżki wynagrodzenia i ani w zakresie wynagrodzenia, ani w żadnym innym, nie czują się dyskryminowani przez pracodawcę (zeznania świadków: J. S. k.118, M. B. k .119, J. J. k. 119, S. K., k. 119).

Od 2010 roku w pozwanym przeprowadzane są oceny okresowe pracowników. Oceny te nie mają bezpośredniego wpływu na podwyżki wynagrodzeń pracowników, albowiem podwyżki te są przeprowadzane na podstawie ocen pracowników dokonywanych bezpośrednio w związku z akcjami podwyżkowymi. Oceny okresowe powoda w latach 2010 – 2014 były gorsze od ocen okresowych pracowników M. G., J. K. i J. J. (dowód: oceny okresowe k.179-208, zeznania świadków: A. Ś. – O., P. M., M. M. k.j.w.).

W dniu 30.06.2014r. pozwany wystąpił do Sądu Pracy w N. z powództwem przeciwko powodowi o odszkodowanie w kwocie 9.782,00 zł stanowiącej trzymiesięczne wynagrodzenie powoda. Podstawę powództwa stanowił zarzut nieumyślnego wyrządzenia przez powoda szkody pozwanemu w wysokości 105.546,40 zł. Sprawa zakończyła się ugodą sądową, na mocy której powód zobowiązał się zapłacić pozwanemu tytułem dochodzonego odszkodowania kwotę 4.891,00 zł (dowód: pozew, protokół rozprawy w aktach tut. Sądu IVP 187/14).

W toku realizacji projektu budowy sieci kanalizacyjnej i przebudowy sieci wodociągowej w pewnym momencie powód poinformował prezesa pozwanego, iż opracowana w ramach projektu dokumentacja nie zawiera regulacji dotyczącej

kompensacji mocy biernej. Fakt ten ujawnił powód wspólnie z pracownikiem utrzymania ruchu W. W. na podstawie analizy wpływających do pozwanego faktur za energię elektryczną. Ujawnienie tego faktu skutkuje oszczędnością w wydatkach na energię elektryczną. Kontrola racjonalnego użytkowania energii elektrycznej w (...) wchodzi do zakresu obowiązków powoda (dowód: zeznania świadka W. W. k. 213-214, zeznania powoda w charakterze strony k.j.w., zakres czynności powoda w aktach osobowych).

Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie dokumentów, których wiarygodność nie była przez strony w toku postępowania kwestionowana, a nadto na podstawie zeznań świadków. Symptomatycznym aspektem sprawy jest okoliczność, iż zeznania wszystkich przesłuchanych świadków były ze sobą w pełni zgodne i wzajemnie się uzupełniały. Z tego względu zeznaniom wszystkich świadków Sąd dał wiarę w całości. Dodać należy, iż w niniejszej sprawie wystąpiła pełna zgodność pomiędzy zeznaniami świadków zawnioskowanych przez obie strony.

Sąd zważył, co następuje

Powództwo należało oddalić.

M. prawną podstawę roszczenia powoda zgłoszonego niniejszej sprawie stanowi art. 18^{3d} k.p. Zgodnie z powołanym przepisem osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. W stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie stosunku pracy zasada równego traktowania wynika z art. 18^{3a}-18^{3e} k.p. Powołane przepisy zawierają szczegółową regulację obowiązku równego traktowania przez pracodawcę pracowników w zakresie określonym w art. 18^{3a} § 1 k.p. Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11³ oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. O jedynie przykładowym charakterze wymienionych tam kryteriów stanowi użycie przez ustawodawcę zwrotu „w szczególności” Wymienione przykładowo kryteria dyskryminacji to 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. Do niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników poza kryteriami wymienionymi w art. 11³ oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. Sąd Najwyższy zalicza ujmowane ogólnie okoliczności, które nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (por. wyrok z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 311), oraz przynależność osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (por. wyrok z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 347). Różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie dozwolonego kryterium nie jest dyskryminacją (por. wyroki z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 256, oraz z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, LEX nr 1108511). W wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 202, Sąd Najwyższy określił w sposób pozytywny kryteria (przyczyny) dyskryminacji inne niż wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p. Stwierdził, że dyskryminacją jest 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, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

W aspekcie procesowym dokonując wykładni art. 18^{3b} § 1 k.p. Sąd Najwyższy w dawniejszym orzecznictwie uznawał, że analizowany przepis zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.) Sąd Najwyższy uznawał w szczególności, że art. 18^{3b} § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 k.p. polegać miał na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musiał udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musiał on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18^{3a} § 1 k.p. Według SN (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 był nierówno traktowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Także w tezie 1 wyroku z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 160, Sąd Najwyższy uznał, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami. Podobnie w wyroku z dnia 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 251, Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3d}) powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej.

Odmianą linię wykładni art. 18^{3b} § 1 k.p. Sąd Najwyższy zapoczątkował wyrokiem z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008, nr 3-4, poz. 36, stwierdzając, że w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18^{3b} § 1, pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. Podobnie wypowiedział się w wyroku z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013, nr 7-8, poz. 73. Stwierdził w nim, że na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w zw. z art. 18^{3c} § 1 k.p.), lecz także to, że to zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Ostatnio Sąd Najwyższy analogicznie wypowiedział się w wyroku z dnia 3.06.2014r. III PK 126/13 stwierdzając, 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. (M.P.Pr. (...)). Podsumowując tę część zważeń, należy skonstatować, iż wskazanie lub uprawdopodobnienie przez pracownika przyczyny dyskryminacji nie ma istotnego znaczenia, bowiem dla obrony przed zarzutem jakiegokolwiek dyskryminacji pracodawca i tak musi udowodnić, że różnicując w jakimś zakresie sytuację pracownika w stosunku do innych pracowników kierował się obiektywnymi powodami. Udowodnienie zaś przez pracodawcę obiektywnych kryteriów zróżnicowania sytuacji pracowników uwalnia go od zarzutu dyskryminacji, niezależnie od tego, jakie jej kryterium było przedmiotem zarzutu.

Odnosząc powyższe uwagi bezpośrednio do ustalonego w sprawie stanu faktycznego należy na wstępie zauważyć, że podstawą faktyczną powództwa stanowiło twierdzenie powoda o nierównym traktowaniu powoda ze względu na przynależność związkową, a więc ze względu na jedno z *expressis verbis* wymienionych w art. 183 a § 1 k.p. niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników, którego skutkiem było pomijanie powoda przy podwyższeniu wynagrodzeń pracowników pozwanego w latach 2010-2014, a więc skutek wymieniony w art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. W świetle poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych twierdzenie powoda, o podleganiu dyskryminacji okazało się nieprawdziwe. W kontekście powołanego przez powoda skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu istotna jest regulacja zawarta w art. 18^{3c} k.p., zgodnie z którą pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie 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. 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.

Jak już wyżej wskazano powołując się na dyskryminację w zatrudnieniu pracownik w postępowaniu sądowym o odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} k.p. w pierwszej kolejności ma obowiązek wykazania, że był wynagradzany

w sposób mniej korzystny od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub pracę jednakowej wartości. Obowiązkowi temu powód nie sprostał. W sprawie bezsporne jest, że w pozwanym żaden z pracowników nie wykonuje pracy jednakowej z pracą powoda i w tej sytuacji powód oparł zarzut dyskryminacji na twierdzeniu, że wykonuje pracę jednakową jak pracownicy: M. G., J. K. i J. J., a jego wynagrodzenie wbrew dyspozycji art. 18^{3c} § 1 k.p. nie jest jednakowe w stosunku do wynagrodzenia tych pracowników. Z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych wynika jednak, że praca tych pracowników wbrew twierdzeniu powoda nie jest jednakowa w rozumieniu art. 18^{3c} § 3 k.p. w stosunku do pracy powoda. Nie jest jednakowa pomimo tożsamości nazwy stanowiska pracy powoda i tych pracowników. Praca powoda nie jest jednakowa w stosunku do pracy tych pracowników z tego względu iż zasadniczą część obowiązków służbowych powoda stanowią obowiązki magazynowe. W ocenie pozwanego obowiązki te zajmują powodowi około 80 % jego czasu pracy. Fakt, iż te obowiązki zajmują powodowi może nie aż 80 %, ale w każdym razie większość jego czasu pracy wynika bezpośrednio z wyjaśnień samego powoda złożonych w sprawie tut. Sądu IV P 187/14. Dopiero w niniejszej sprawie powód, zdając sobie zapewne sprawę ze znaczenia tej okoliczności ponosił, że obowiązki magazynowe to około 40 % jego czasu pracy, co należy uznać za niewiarygodne, ale nawet gdyby tak było to nie zmieniałoby istoty rzeczy, bo i tak ich wykonywanie stanowiłoby znaczną część obowiązków powoda. W sprawie bezsporne jest, że obowiązki powoda związane z prowadzeniem magazynu są czynnościami prostymi, powtarzalnymi, a wymagany do ich wykonania zakres wiedzy merytorycznej nie jest znaczny. Obowiązki te w istocie rzeczy sprowadzają się do bieżącego prowadzenia ewidencji stanu magazynowego. W konsekwencji do prawidłowego wykonywania tych obowiązków bez wątpienia nie są wymagane tak wysokie kwalifikacje zawodowe, tak duża praktyka, doświadczenie zawodowe i wysiłek, jak do wykonywania takich obowiązków służbowych, jakie wykonują pracownicy: M. G., J. K. i J. J., to jest: wydawanie warunków technicznych, uzgadnianie lokalizacji i projektów przyłączy sieci wodnokanalizacyjnych, uzgadnianie z projektantami możliwych rozwiązań technologicznych, przygotowywanie danych technicznych do specyfikacji zamówień publicznych itp.

Ustalenie przez Sąd, iż praca powoda nie jest pracą jednakową w stosunku do pracy pracowników: M. G., J. K. i J. J. samo w sobie stanowi o bezzasadności twierdzeń powoda o podleganiu dyskryminacji w zatrudnieniu, niemniej jednak z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że gdyby nawet uznać pracę powoda za pracę o jednakowej wartości w stosunku do pracy: M. G., J. K. i J. J., to i tak zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia powoda w stosunku do wynagrodzenia tych pracowników nie było spowodowane przyczyną niedozwoloną w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. lecz okolicznościami zasługującymi na ochronę prawną. Okoliczności te, to po pierwsze okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez powoda swoich obowiązków pracowniczych. Nie podważając całego, ponad 40-letniego dorobku zawodowego powoda stwierdzić należy, że z przeprowadzonych w sprawie dowodów w sposób niebudzący wątpliwości wynika, iż w ostatnich latach jakość pracy powoda uległa istotnemu obniżeniu. Powód stał się pracownikiem wykonującym swoje obowiązki służbowe w zakresie minimalnym wynikającym z zakresu czynności, niekreatywnym, a czasem wręcz niewykonyującym poleceń przełożonych, bądź uchybiającym terminom do wykonania poszczególnych czynności. Negatywnie o powodzie świadczą dodatkowo jego reakcje na uwagi przełożonych, to jest powoływanie się na pełnioną funkcję związkową, czy też reagowanie uśmiechem na uwagi dotyczące czytania prasy w czasie pracy. Negatywnie o pracy powoda świadczy także fakt wyrządzenia przez powoda szkody pozwanemu dochodzonej w sprawie tyt. Sądu IVP 187/14. W konsekwencji niska ocena pracy powoda w ostatnich latach uzasadniała pomijanie powoda przy podwyżkach wynagrodzenia, których przyznanie, co wynika ze zgodnych zeznań wszystkich świadków, zależało od oceny pracy każdego pracownika. Samodzielnej podstawy do otrzymywania wynagrodzenia w takiej samej wysokości, jak pracownicy: M. G., J. K. i J. J. nie stanowi fakt, iż powód jako jedyny w zakładzie posiada uprawnienia budowlane z zakresu nadzoru i projektowania urządzeń sieci i instalacji elektroenergetycznych, a nadto uprawnienia dozoru do 20 KV.

Ogólnej oceny pracy powoda nie zmienia okoliczność, iż w pewnym momencie powód poinformował Prezesa pozwanego o problemie dotyczącym kompensacji mocy biernej w projekcie realizowanym przez pozwanego poprzez wewnętrzną Jednostkę Realizującą Projekt. Po pierwsze kontrola racjonalnego użytkowania energii elektrycznej w (...) wchodzi do zakresu obowiązków powoda. Po drugie z zeznań świadka W. W. nie wynika jednoznacznie, iż to faktycznie powód ujawnił braki w dokumentacji projektowej. Świadek bowiem zeznał najpierw, iż to on pierwszy

zauważył problem a dopiero po stwierdzeniu przez powoda, że to on pierwszy dostrzegł problem, Świadek skorygował swoje zeznania stwierdzając, że „wcześniej jakoś tak źle zeznałem”(k. 2140). Poza wszystkim z przeprowadzonych w sprawie dowodów nie wynika czy, a jeżeli tak, to jakie realne oszczędności spowodowało ujawnienie problemu. Twierdzenie świadka W. W., że oszczędności wynoszą kilkanaście tysięcy w skali roku jest niewystarczające do dokonania wyłącznie na podstawie tych zeznań nie budzących wątpliwości ustaleń, a powód innych wniosków dowodowych na tę okoliczność nie zgłosił.

Zróznicowanie w ostatnich latach wynagrodzenia powoda w stosunku do wynagrodzenia pracowników: M. G., J. K. i J. J. było dodatkowo uzasadniane okolicznościami dotyczącymi tych pracowników. Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że podwyższanie tym pracownikom wynagrodzenia w latach 2010 – 2014 wynikało ze znacznego zwiększenia obciążania pracą tych pracowników w związku z rozbudową w ramach realizowanej inwestycji sieci wodnokanalizacyjnych i dodatkowo było spowodowane wysoką jakością pracy tych pracowników, a w 2014r. także wykonywaniem obowiązków za nieobecnego pracownika.

Wykazanie przez pozwanego w niniejszej sprawie, że różnicując w ostatnich latach wynagrodzenie powoda w stosunku do wynagrodzenia innych pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami czyni ze względów wskazanych na wstępie zważeń w zasadzie zbędnym odniesienie się przez Sąd do powołanego przez powoda kryterium dyskryminacji, to jest pełnienia funkcji w związku zawodowym. Tym niemniej dla zobrazowania sprawy w pełnym wymiarze Sąd uznaje takie odniesienie za celowe. Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że odczucia powoda o dyskryminacji ze względu na pełnienie funkcji związkowej były odczuciami stricte subiektywnymi. Odczuć powoda nie podzielali pozostali - poza powodem - członkowie zarządu (...), o czym świadczy fakt, iż pomimo uskarżania się przez powoda na dyskryminację, nie podjęli w tej sprawie żadnych działań, chociażby działania tak prostego i symbolicznego, jak podjęcie uchwały sprzeciwiającej się dyskryminowaniu powoda. Postawa członków zarządu (...) świadczy zdaniem Sądu o tym, że twierdzeń powoda o dyskryminacji nie traktowali poważnie. Nie mieli podstaw ku temu tym bardziej, że żaden z nich nie odczuwał nigdy żadnej dyskryminacji pracodawcy z uwagi na pełnioną funkcję związkową. Istoty rzeczy nie zmienia fakt, iż to powód reprezentował (...) w kontaktach z pracodawcą. Uwagi powyższe należy uzupełnić stwierdzeniem, iż podniesiony przez powoda zarzut dyskryminacji nie znajduje oparcia także w związku z powoływaniem się powoda na okoliczności związane ze sprawą sądową przed sądem pracy pracownicy pozwanego A. F.. W postępowaniu tym (...) nie korzystała z żadnych uprawnień procesowych przewidzianych dla związków zawodowych, a udział powoda w tej sprawie ograniczył się do złożenia zeznań w charakterze świadka, nie mających istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

W toku postępowania Sąd oddalił wniosek dowodowy pełnomocnika powoda o zobowiązanie pozwanego do przedłożenia wykazu obejmującego wysokość wynagrodzenia za pracę i wysokość podwyżek z lat 2010-2014 obejmującego całą załogę pozwanego (k. 122, 214 v). Oddalenie przez Sąd tego wniosku wynikało z faktu, iż jak wyżej wskazano w sprawie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji pracownik w pierwszej kolejności zobowiązany jest wykazać, iż wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, co pracownik wynagradzany korzystniej. W tej sytuacji nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy były dane o wynagrodzeniu pracowników, co do których powód nie wykazywał dowodowo, a nawet nie twierdził, że wykonywali pracę jednakową lub o jednakowej wartości, co powód. W niniejszej sprawie powód powoływał się na fakt, iż wykonywał pracę o jednakowej wartości, co pracownicy: M. G., J. K. i J. J. i wszelkie dane o wynagrodzeniu tych pracowników Sąd uzyskał i włączył do materiału dowodowego sprawy. Dla rozstrzygnięcia sprawy znaczenie miały także dane o ilości pracowników objętych podwyżkami (w kontekście zarzutu powoda, iż jedynie on był pomijany przy podwyżkach) i dane te Sąd włączył do materiału dowodowego sprawy. Dane te potwierdziły twierdzenia pozwanego, iż podwyżki wynagrodzeń pracowników przeprowadzone w latach 2010 – 2014 nie miały charakteru powszechnego.

Orzeczenie w zakresie kosztów procesu Sąd wydał na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn. Dz.U. 2013. poz. 490).

Mając powyższe na względzie należało orzec, jak w wyroku.