

***Sygn. akt VI P 415/14***

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2014 roku.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

***Przewodniczący SSR Marta Kiszowara***

Ławnicy: Ryszard Woronowicz

Irena Grygolec

Protokolant: Krzysztof Suszyński

po rozpoznaniu w dniu 27 października 2014 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa J. J.

przeciwko Jednostce Wojskowej (...) w B.

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę oraz o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu

I. Oddala powództwo.

II. Odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego.

***Sygn. akt: VI P 415/14***

## UZASADNIENIE

Powód J. J., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa (k. 46v. i k. 99) wniósł o zasądzenia od pozwanej Jednostki Wojskowej (...) w B. odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę, z tytuł niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, oraz odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W uzasadnieniu swoich żądań wskazał, że zawarcie z nim wieloletniej umowy o pracę na czas określony (3 lata) stanowiło nadużycie prawa ze strony pracodawcy, przez co łącząca go z pozwaną umowa o pracę powinna być traktowana, jako umowa na czas nieokreślony. W konsekwencji, zdaniem powoda, pozwana chcąc wypowiedzieć mu umowę o pracę powinna zastosować przepisy odnoszące się do umów na czas nieokreślony, a nie wypowiedzieć umowę bez podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy i z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Uzasadniając zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3b</sup> i art. 18<sup>3d</sup> k.p.) powód podnosił, iż pracodawca wymagał od niego pełnej realizacji wskazanego na piśmie zakresu obowiązków, różnicując go w tym zakresie wobec innej pracownicy M. T., której nie stawiano podobnych wymagań, zwłaszcza w zakresie obowiązków związanych z bhp (por. również pozew k. 2-4).

Pozwana, Jednostka Wojskowa (...) w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniosła, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę było prawidłowe pod względem prawnym. Zdaniem pozwanej

pracodawca nie ma obowiązku wskazywania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, w przypadku terminowej umowy o pracę. Wymóg ten dotyczy bowiem wyłącznie umów o pracę zawartych na czas nie określony. Pozwana zaznaczyła przy tym, iż zawarcie z powodem umowy terminowej na okres 3 lat nie stanowiło w tym przypadku nadużycia prawa. Według pozwanej bezzasadne są również twierdzenia powoda, jakoby pracodawca dopuścił się wobec niego nierównego traktowania w zatrudnieniu w porównaniu do M. T.. Pozwana wyjaśniła, iż wymieniona wyżej pracownica oraz powód zajmowali różne stanowiska pracy, a przez to mieli również inne zakresy obowiązków (k. 47, odpowiedź na pozew, k. 10-18 ).

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

Bezsporne jest, że powód był zatrudniony w pozwanej Jednostce Wojskowej, początkowo na okres próbny od 10 lipca 2013r. do 30 września 2013r., a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony na okres od 1 października 2013r. do 30 września 2016r., na stanowisku Inspektora BHP, w pełnym wymiarze czasu pracy (k. 5 i 6). Umowa o pracę na czas określony zawierała klauzulę o możliwości jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (pkt. 5 umowy).

Bezsporne pozostaje również, że w dniu 26 marca 2014r. pozwana wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia. W przedmiotowym oświadczeniu pozwana nie wskazała przyczyny uzasadniającej dokonane wypowiedzenie. Umowa o pracę rozwiązała się z dniem 12 kwietnia 2014r. (k. 7).

Kwestią sporną pozostawało ustalenie, czy zawarcie z powodem umowy o pracę na czas określony (3 lata) stanowiło nadużycie prawa ze strony pozwanej, tj. czy umowa o pracę z dnia 18 września 2013r. powinna być traktowana, jako umowa na czas nie określony. Powyższe będzie miało decydujące znaczenie dla oceny, czy pracodawca nie wskazując powodowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, postąpił z naruszeniem przepisów prawa. W sprawie sporne pozostawało również, czy pozwana naruszyła zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Zasadniczym problemem, jaki został zarysowany w literaturze przedmiotu i jaki widoczny jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest problem samego uzasadnienia zawarcia umowy terminowej w miejsce umowy bezterminowej. Generalnie ustawodawca takiego wymagania nie kreuje. Przepisy polskiego Kodeksu pracy, co do zasady, zezwalają na zawieranie umów terminowych oraz ich wypowiedzianie bez podania przyczyny. Kodeks pracy ściśle i w sposób bezwzględnie obowiązujący określa rodzaje umów, jakie mogą być nawiązane przez strony stosunku pracy. W myśl art. 25 k.p. umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Każda z tych umów może być poprzedzona umową na okres próbny. A zatem umowa na czas określony jest możliwa do zawarcia, jako jedna z trzech umów terminowych. Również Trybunał Konstytucyjny nie uznał obowiązujących przepisów o umowie na czas określony za niezgodne z prawem do równego traktowania i niedyskryminacji w stosunkach zatrudnienia, z zasadą sprawiedliwości społecznej (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 grudnia 2008 r., P 48/07, (...) 2008 nr 10A, poz. 173), stając na stanowisku, że art. 30 § 4 k.p. w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Przepis art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji. Trybunał Konstytucyjny ocenił więc, że odmienne traktowanie umów terminowych jest uprawnione. A zatem de lege lata nie powinny zapadać wyroki, zgodnie z którymi dla zawarcia i wypowiedzenia umowy nawiązanej na czas określony wymagane jest wskazanie powodu takiego działania. Jedyny wyjątek stanowią powody wskazane w art. 25<sup>1</sup> § 3 k.p. oraz możliwość twierdzenia, że doszło do nadużycia prawa, do zastosowania umowy terminowej wbrew zasadom współzycia społecznego lub do obejścia prawa.

W polskim systemie prawa pracy, znajdującym również oparcie w prawie europejskim, przyjmuje się jednak, iż co do zasady istnieje prymat umowy o pracę na czas nieokreślony. Wskazuje na to np. Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 roku dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez (...)

Unię (...) ( (...)), (...) Centrum Przedsiębiorstw Publicznych ( (...)) oraz Europejską (...) Związków Zawodowych ( (...)) (Dz.U.U.E.L.99.175.43). Taki wniosek wynika również z licznego orzecznictwa Sądu Najwyższego w tym przedmiocie, w którym podkreśla się, że nie jest dopuszczalne zawarcie **wieloletniej** umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Zawarcie takiej umowy może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2006/13-14/207; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010/19-20/230; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13, LEX nr 1475061, G.Prawna (...); wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 398/13, G.Prawna (...)).

W nawiązaniu do powyższego należy wskazać, iż materiał dowodowy zgromadzony w rozpoznawanej sprawie wykazał, iż istniały uzasadnione przyczyny, dla których zawarto z powodem umowę o pracę na czas określony, obejmujący 3 lata, tj. od 1 października 2013r. do 30 września 2016r. Strona pozwana wyjaśniła, iż po roku 2016 planowane są zmiany w strukturze Wojsk Lądowych w Polsce. Jak wynika z W. do Aneksu nr (...) dla Planu (...) Wojsk Lądowych w latach 2013-2022, wydanego przez Dowództwo Generalne Rodzaju S. Lądowych, na lata 2017- (...) planowane są działania organizacyjne polegające m.in. na przeformowaniu 18. B. Pułku Rozpoznawczego w 18. Batalion Rozpoznawczy. Obecnie Jednostka Wojskowa (...) w B. jest pułkiem, w którym zatrudnionych jest ponad 700 osób (żołnierzy oraz pracowników cywilnych). Przekształcenie w batalion, a więc jednostkę, która w strukturach organizacyjnych wojska ma znacznie mniejszą liczebność od pułku, spowoduje automatyczne zmniejszenie ilości żołnierzy oraz pracowników cywilnych. Strona pozwana wyjaśniła, iż obecna liczebność osób zatrudnionych w jednostce obliguje pracodawcę do utrzymywania stanowiska pracy Inspektora BHP, w wymiarze pełnego etatu. Planowane zmniejszenie zatrudnienia powodować będzie, iż obowiązek taki zniknie (k. 16, k. 47 i k. 99). Dodatkowo, jak wskazał, Zastępca Dowódcy pozwanej J. K. (1) W., początkowo planowano zatrudnienie powoda na okres 1 roku (opinia szefa sztabu), jednak mając na uwadze kierowane przez J. J. prośby o wydłużenie okresu zatrudnienia, oraz planowane na 2017r. zmiany organizacyjne, ostatecznie zdecydowano o 3 letniej umowie na czas określony (k. 47). Przedstawione wyżej stanowisko strony pozwanej jest o tyle przekonujące, że podobne czasokresy terminowych umów o pracę dotyczyły innych pracowników J., w tym M. T., oraz J. K. (2) (por. zeznania świadek M. T., k. 101). Podsumowując przedstawione wyżej wywody, Sąd doszedł do przekonania, iż w rozpoznawanej sprawie, zawarcie przez strony umowy o pracę na czas określony, obejmujący okres 3 lat, nie stanowiło obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego.

Na marginesie należy również podkreślić, iż w stanach faktycznych, będących podstawą orzekania w cytowanych wyżej wyrokach, Sąd Najwyższy, za „wieloletnie” umowy o pracę na czas określony uznał okresy zatrudnienia mieszczące się w przedziale od 7 do 10 lat. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia ze znacznie krótszym czasokresem, na jaki została zawarta umowa o pracę na czas określony, tj. 3 lat. Zdaniem Sądu, w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie można zatem mówić o zawarciu przez strony „wieloletniej” umowy terminowej. Sąd miał przy tym na uwadze tezę zawartą w uzasadnieniu jednego z wyroków Sądu Najwyższego, w której stwierdzono, iż **okres pięciu lat** (a więc o 2 lata dłuższy niż w rozpoznawanej sprawie) nie jest okresem tak długim dla umowy na czas określony, by można było mówić o zawarciu umowy z obejściem prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2012 r., I PK 79/12, OSNP 2013/15-16/180). W uzasadnieniu przytoczonego wyżej wyroku Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż zatrudnienie głównej księgowej na czas określony lat pięciu z prawem wcześniejszego wypowiedzenia takiej umowy nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego tak w zakresie działania art. 58 k.c., jak i art. 8 k.p. Podkreślił przy tym, iż wypowiedzenie umowy na czas określony przed zakładanym terminem końcowym nie może być ocenione jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, bowiem przy ocenie każdego przypadku trzeba mieć na uwadze nie tylko ochronę pracownika i stabilizację jego zatrudnienia, ale także funkcję organizatorską, jaką ma do spełnienia prawo pracy.

Konsekwencją poczynionych przez Sąd rozważań było przyjęcie, że łączący strony stosunek pracy nie podlegał przepisom prawa pracy o umowie o pracę zawartej na czas nie określony. Tym samym pozwany, rozwiązując z J. J. umowę o pracę, nie był zobligowany do wskazywania przyczyny wypowiedzenia. Zgodnie bowiem z art. 30 § 4 k.p. przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, powinna być wskazana jedynie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Ustawodawca nie przewidział analogicznego obowiązku w przypadku umów o pracę zawartych na czas określony.

Podstawą kolejnego z roszczeń powoda było naruszenie przez pozwaną zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Stosownie do art. 11<sup>3</sup> k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Dyskryminacją nie jest w świetle powyższej definicji każde nierówne traktowanie jakiejś jednostki lub grupy w porównaniu z innymi, lecz takie, które jest krzywdzące, nieuzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się **w tej samej sytuacji** (Komentarz do art.11(3) kodeksu pracy, R. Celeda, E. Chmielek- Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.) W wyniku nowelizacji kodeksu pracy ustawą z dnia 14 listopada 2003 roku zostały wprowadzone przepisy art. 18<sup>3a</sup>-18<sup>3e</sup>, stosownie do których 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. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn wskazanych w ustawie.

**Dyskryminowanie bezpośrednio** istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, **jest** lub mógłby być **traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy**. W myśl § 4, dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Zgodnie z art. 18<sup>3b</sup> § 1 kp, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp, którego skutkiem jest w szczególności: odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi przesłankami. 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.

Mając na uwadze przytoczone wyżej regulacje należy odnieść się do rozkładu ciężaru dowodowego w sprawach o dyskryminację. W kwestii tej stanowisko zajmował już niejednokrotnie Trybunał Sprawiedliwości UE. Przykładowo w wyroku z dnia 10 marca 2005 r., C-196/02, w sprawie V. N. przeciwko O. A. (LexPolonica nr 375010) Trybunał stwierdził, że w przypadku, gdy pracownik powołuje się na naruszenie zasady równości traktowania na jego niekorzyść i gdy przedstawi fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, wykładni prawa wspólnotowego, a w szczególności dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru

dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć, należy dokonać w ten sposób, że na stronie pozwanej ciąży obowiązek dowiedzenia, że naruszenie tej zasady nie miało miejsca. Podobnie w wyroku z dnia 26 czerwca 2001 r., C-381/99, w sprawie Susanna B. przeciwko Bank der österreichischen P. A. (...) 2001, s. (...); LexPolonica nr 378553 - patrz: L. F.: Znaczenie wspólnotowego prawa pracy, (...) 2004 nr 5, s. 2) Trybunał przyjął, że **na pracownikach, którzy uznają się za ofiary dyskryminacji, spoczywa ciężar dowodu, iż otrzymują niższą płacę, niż płacona przez pracodawcę koledze (w tym przypadku innej płci) oraz, że w rzeczywistości wykonują taką samą pracę lub pracę równej wartości, porównywalną do wykonywanej przez wybranego pracownika, z którym dochodzi do porównania;** pracodawca może wówczas nie tylko kwestionować fakt, iż warunki stosowania zasady równego wynagrodzenia (w tym przypadku dla mężczyzn i kobiet) są spełnione, ale również przedstawiać obiektywne powody, niezwiązane z jakąkolwiek dyskryminacją, by uzasadnić różnicę w wynagrodzeniu.

Również w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że 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 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961). Pogląd ten można uznać za ustalony także w tezie 1 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 160, stwierdzono, że pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać **przyczynę dyskryminacji** oraz **okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny**. Podobnie przyjęto w tezie 2 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 251, stwierdzając, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę (art. 18<sup>3d</sup>) powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (art. 18<sup>3c</sup> § 1). Uzasadnienie zarzutu dyskryminacji nie może być przy tym ogólnikowe, twierdzenia powoda powinny nawiązywać do okoliczności wskazanych przez pracodawcę, jako względy, którymi się kierował różnicując pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 188/07).

Odnosząc powyższe rozważania do niniejszej sprawy należy zauważyć, iż powód wywodząc swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu zobowiązany był wykazać, że pracodawca popuścił się wobec niego nierównego traktowania o charakterze dyskryminacji, czyli nierównego traktowania z jednej z przyczyn wymienionych w art. 11<sup>3</sup> k.p. i art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Tymczasem powód, w toku postępowania sądowego nie wskazał istnienia żadnej przyczyny, cechy, czy też właściwości, określonej w Kodeksie pracy, jako przyczyna dyskryminacji. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zaś zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Nie stanowi bowiem dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równych praw, wynikającej z art. 11<sup>2</sup> k.p. Powód w toku postępowania ograniczał się jedynie do wskazywania kolejnych okoliczności, dowodzących w jego ocenie nierównego traktowania w zatrudnieniu względem innego pracownika, tj. M. T.. Przykładowo wskazywał, iż w przeciwieństwie do niego, od wskazanej wyżej pracownicy nie wymagano składania comiesięcznych meldunków z zakresu wywiązywania się z obowiązków pracowniczych, mimo, iż pracował w tej samej komórce bhp. Nadto pracownica ta nie prowadziła ewidencji szkoleń wstępnych i okresowych z dziedziny bhp, jak również nie brała udziału i nie wykonywała sprawozdań, poleceń przełożonych i nakazów PIP, dotyczących komórki bhp. Zdaniem powoda, bierność w wykonywaniu obowiązków z zakresu bhp po stronie M. T., powodowała, że to on zmuszony był do realizacji wszelkich zadań w komórce BHP. Dodatkowo M. T. otrzymała od pracodawcy nowy komputer, podczas, gdy powód używał starego sprzętu, bez wgranej dokumentacji. Wskazywane przez powoda w toku postępowania przykłady nierównego traktowania w zatrudnieniu w porównaniu do M. T. można by było mnożyć, jednak pozostają one bez znaczenia w okolicznościach rozpoznawanej sprawy (por. k. 29v., k. 47v., k. 58-60, k. 103-104). Skoro bowiem powód, mimo składanych w toku postępowania licznych pism procesowych, nie powoływał się na żadne kryterium dyskryminacyjne, a żaden z zebranych w sprawie dowodów nie wskazywał na jego stosowanie wobec powoda, jego roszczenie nie mogło zostać uwzględnione.

Abstrahując od powyższego należy również podkreślić, iż M. T. nie mogła być przez Sąd uznana za pracownika, znajdującego się w porównywalnej, przy czym bardziej korzystnej sytuacji od powoda. W toku postępowania Sąd ustalił bowiem, iż J. J. zatrudniony był na stanowisku Inspektora BHP, podczas gdy M. T. zajmowała w pozwanej Jednostce Wojskowej stanowisko (...) Referenta, dzieląc przy tym pokój z powodem. Z racji różnych stanowisk pracy, odmienny był również zakres obowiązków każdego z tych pracowników (por. k. 54 i k. 25/9 akt osobowych powoda). W tym miejscu należy odnieść się do zeznań świadka M. T., która w sposób jednoznaczny potwierdziła, iż jej stanowisko pracy, a przez to zakres obowiązków różnił się od tego, który posiadał powód. Świadek zaznaczyła, iż studia podyplomowe z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy ukończyła dopiero pod koniec stycznia 2014r., wcześniej nie miała uprawnień do realizacji obowiązków Inspektora BHP. Wobec czego, jej czynności w komórce organizacyjnej BHP ograniczały się do bieżącej pomocy w pracy Inspektora, m.in. poprzez uczestniczenie w opracowywaniu ryzyka zawodowego, czy też udział w popularyzacji problematyki BHP wśród pracowników (por. k. 99v.-102). Zdaniem sądu przytoczone wyżej zeznania świadka dowodzą, iż powód, oraz M. T., nie byli pracownikami znajdującymi się „w porównywalnej sytuacji”, wobec czego brak jest podstaw do poszukiwania w niewątpliwym zróżnicowaniu sytuacji zawodowej tych pracowników, oznak naruszenia przez pozwaną zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W tym miejscu należy odnieść się do najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego, w którym przyjmuje się, że 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. Przykładowo w wyroku z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443 Sąd Najwyższy przyjął, iż 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<sup>3a</sup> § 1 k.p. Wobec powyższego bezzasadne było porównywanie powoda z w/w pracownicą w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu. Skoro M. T. i powód w spornym okresie zajmowali różne stanowiska pracy, a przez to mieli zróżnicowane zakresy obowiązków, nie można mówić o wykonywaniu przez nich pracy jednakowej lub o jednakowej wartości. Zazębianie się ich kompetencji na określonych płaszczyznach w zakresie BHP, nie zmieniało zasadniczej kwestii, a mianowicie różnych oczekiwań ze strony pracodawcy w zakresie realizacji obowiązków pracowniczych, w związku z odmiennymi stanowiskami pracy. Bezsprzecznie M. T., dopóki nie uzyskała uprawnień Inspektora BHP nie mogła wykonywać pewnych czynności, czy też zadań zleczanych w trakcie zatrudnienia powodowi.

Na marginesie Sąd wskazuje, iż w toku postępowania sądowego nie potwierdziły się wskazywane przez powoda przykłady nierównego traktowania w zatrudnieniu w porównaniu do M. T.. Przykładowo pracownica ta, wbrew twierdzeniom powoda składała przełożonym comiesięczne meldunki z realizacji zleconych obowiązków pracowniczych (k. 127-131, zeznania świadek M. T., k. 100). Nadto wspierała powoda w realizacji obowiązków Inspektora BHP, tworząc m.in. dołączone do akt sprawy: „zestawienia liczby wypadków żołnierzy, oraz pracowników wojska (...)” (k. 116-126). Dodatkowo, jak słusznie zauważył zeznający w charakterze strony pozwanej M. W. (k. 104), powód w trakcie zatrudnienia nie zgłaszał przełożonym potrzeby wsparcia w zakresie realizacji obowiązków Inspektora bhp, czy też potrzeby zatrudnienia kolejnego pracownika na tym stanowisku. Wobec powyższego, uskarżanie się przez powoda w toku postępowania na brak pomocy ze strony M. T. w realizacji obowiązków Inspektora bhp Sąd ocenił jako bezzasadne.

Podsumowując, zdaniem Sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala przyjąć, iż pozwana w istocie naruszyła wobec powoda zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

W konsekwencji Sąd oddalił powództwo w całości, oceniając roszczenia powoda jako bezzasadne (pkt I wyroku).

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c., uznając, że obciążanie pozwanego kosztami postępowania w okolicznościach niniejszej sprawy nie byłoby uzasadnione. Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2011 r. II CZ 68/11, sposób skorzystania z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem sądu orzekającego i od oceny tego sądu zależy przesądzenie, że taki szczególnie uzasadniony wypadek nastąpił w rozpoznawanej sprawie oraz usprawiedliwia odstąpienie od obowiązku ponoszenia kosztów procesu. Ingerencja w to

uprawnienie, w ramach rozpoznawania środka zaskarżenia od rozstrzygnięcia o kosztach procesu, następuje jedynie w sytuacji stwierdzenia, że dokonana ocena jest dowolna, oczywiście pozbawiona uzasadnionych podstaw. W ocenie tut. Sądu za zastosowaniem art. 102 k.p.c. przemawia z jednej strony trudna sytuacja zawodowa powoda, związana z utratą zatrudnienia, z drugiej niewątpliwa trudność w ocenie swojej sytuacji prawnej i wykładni przepisów prawa na tym tle (pkt II wyroku).