

Sygn. akt VII Pa 76/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2015 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący: SSO Jacek Chaciński

Sędziowie: SO Teresa Ogrodnik

SR del. Anna Zawiślak (spr.)

Protokolant: sekretarz sąd. Katarzyna Trafisz

po rozpoznaniu dnia 30 września 2015 roku w Lublinie na rozprawie

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko(...) w K.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Białej Podlaskiej

z dnia 27 kwietnia 2015 r. sygn. akt IV P 204/14

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Rejonowemu w Białej Podlaskiej do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

VII Pa 76/15

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2015 roku Sąd Rejonowy w Białej Podlaskiej zasądził od (...) w K. na rzecz E. K., tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, kwotę 15.341,17 zł brutto, z ustawowymi odsetkami od dnia 13 września 2014 roku. W pozostałej części powództwo oddalił, oddalił wniosek powódki o zasądzenie kosztów procesu oraz zasądził od E. K. na rzecz pozwanego kwotę 1.258,64 zł tytułem zwrotu części kosztów procesu. Ponadto nakazał pobrać od (...) w K. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego w Białej Podlaskiej kwotę 768 zł tytułem opłaty od pozwu, w zakresie uwzględnionego powództwa, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, a wyrokowi w pkt I do kwoty 6.600 zł brutto nadał rygor natychmiastowej wykonalności (k. 63).

### ***Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach prawnych:***

Powódka E. K. została zatrudniona w (...) w K. od dnia 1 kwietnia 2006 roku, jako lekarz medycyny, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.100 zł. Od dnia 1 stycznia 2008 roku wynagrodzenie to, ustalone według XVIII kategorii zaszeręgowania, wzrosło do kwoty 3.500 zł, od 1 stycznia 2009 roku do kwoty 3.800 zł, a od 1 stycznia 2010 roku do sumy 4.100 zł.

Od początku zatrudnienia E. K., w związku z urodzeniem trojga dzieci, przebywała przez 420 dni na urlopie macierzyńskim. Ponadto do dnia 31 lipca 2012 roku, przez 638 dni, przebywała na zwolnieniach lekarskich, a w okresie od 1 sierpnia 2012 roku do 31 lipca 2013 roku przez kolejne 10 dni.

Od dnia 1 lipca 1999 roku u pozwanego zostali zatrudnieni następujący lekarze: T. J., posiadająca pierwszy stopień specjalizacji z pediatrii i D. J., legitymujący się pierwszym stopniem specjalizacji w zakresie chorób wewnętrznych.

Wynagrodzenie zasadnicze T. J. przedstawiało się następująco:

- od 1 lipca 1999r. – 1.600 zł,
- od 1 stycznia 2006r. – 2.700 zł,
- od 1 października 2006r. – 3.100 zł,
- od 1 stycznia 2008r. – 3.550 zł,
- od 1 stycznia 2009r. – 4.100 zł,
- od 1 października 2010r. – 4.850 zł,
- od 1 listopada 2011r. – 7.000 zł,
- od 1 lipca 2012r. - 9.500 zł.

Z kolei wynagrodzenie zasadnicze D. J. wynosiło:

- od 1 lipca 1999r. – 1.700 zł,
- od 1 stycznia 2006r. – 3.000 zł
- od 1 października 2006r. – 3.100 zł,
- od 1 lipca 2007r. – 3.440 zł,
- od 1 stycznia 2008r. – 3.950 zł,
- od 1 stycznia 2009r. – 4.500 zł,
- od 1 października 2010r. – 5.300 zł,
- od 1 listopada 2011r. – 7.800 zł,
- od 1 lipca 2012r. – 10.100 zł.

Ponadto od 1 stycznia 2012 roku dyrektor pozwanego zatrudnił felczera narodowości ukraińskiej A. T., ustalając mu wynagrodzenie w kwocie 7.800 zł. W aneksie do umowy o pracę, przedłużającym okres jego zatrudnienia do dnia 30 czerwca 2013 roku, wysokość wynagrodzenia pozostała na dotychczasowym poziomie, podobnie jak w umowie z dnia 1 lipca 2013 roku zawartej na okres do 30 czerwca 2015 roku.

Na wniosek powódki, dyrektor pozwanego, od dnia 1 lutego 2013 roku, podwyższył jej wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 6.000 zł, tj. do maksymalnej kwoty przewidzianej dla XVIII kategorii zaszeregowania.

E. K. od 25 kwietnia 2012 roku posiada tytuł specjalisty w dziedzinie medycyny rodzinnej. W piśmie z dnia 2 kwietnia 2013 roku, powódka zwróciła się do dyrektora pozwanego o wyrównanie jej wynagrodzenia za okres od 1 sierpnia 2012 roku do 31 stycznia 2013 roku, do poziomu wynagrodzeń innych lekarzy ze specjalizacją, pracujących w tym zakładzie.

W odpowiedzi z dnia 15 kwietnia 2013 roku, dyrektor nie uwzględnił wniosku. Zdarzało się, iż powódka limitowała ilość przyjętych pacjentów. Tego typu praktyk nie stosowali pozostali lekarze oraz felczer zatrudnieni u pozwanego.

W okresie objętym żądaniem pozwu powódka przyjęła wielokrotnie mniej pacjentów, niż T. J..

Prawomocnym wyrokiem z dnia 22 sierpnia 2013 roku, w sprawie o sygn. akt IV P 114/13 upr, Sąd Rejonowy w Białej Podlaskiej zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 10.000 zł - brutto, tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, za okres od 1 sierpnia 2012 roku do 31 stycznia 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 kwietnia 2013 roku.

Powyższy stan faktyczny, co do zasady niesporny, został ustalony przez Sąd Rejonowy na podstawie zeznań stron, świadków: E. M., B. J., A. T., T. J., dokumentów z akt sprawy IV P 114/13 upr oraz złożonych do tej sprawy, których wiarygodność nie była kwestionowana, a także znajdujących się w aktach osobowych powódki.

Sąd Rejonowy uznał, iż żądanie powódki za okres od 1 sierpnia 2012 roku do dnia 31 lipca 2013 roku, co do zasady, jest słuszne i zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z treścią art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 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, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca uwiarygodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Z kolei art. 18<sup>3c</sup> § 1 kp stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. 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 o porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3).

W sprawie IV P 114/13 upr Sąd uznał, że w okresie od 1 sierpnia 2012 rok do 31 stycznia 2013 roku miało miejsce nierówne traktowanie powódki w zakresie ustalania wysokości jej wynagrodzenia. Z tej przyczyny uwzględnił powództwo w całości, tj. do kwoty 10.000 zł. Strona pozwana nie wniosła apelacji od tego wyroku, co oznacza, że zgodziła się ze stanowiskiem Sądu. Okoliczność, iż wyrok został wydany już po rozwiązaniu stosunku pracy stron, nie zmienia tej oceny.

Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie strona powodowa nie przedstawiła nowych dowodów, które pozwalałyby na zmianę stanowiska Sądu w tym zakresie. Nowe dowody przeprowadzone w tej sprawie, pozwoliły natomiast na bardziej wnikliwą i szczegółową ocenę roszczenia powódki, w porównaniu do wynagrodzenia T. J.. Powódka bowiem wyliczyła dochodzona kwotę, przyjmując wynagrodzenie tej lekarki, jako to, które również jej powinno przysługiwać.

W świetle nowych dowodów przeprowadzonych w tej sprawie, Sąd uznał, że brak podstaw do przyjęcia, że praca powódki i T. J., była pracą jednakową lub pracą o jednakowej wartości. Na dzień rozwiązania umowy o pracę powódki T. J. posiadała ogólny staż lekarski w wymiarze 26 lat, u pozwanego pracowała od 22 lat, a od 1993 roku posiadała pierwszy stopień specjalizacji. Powódka tymczasem była zatrudniona u pozwanego od 1 kwietnia 2006 roku, a stopień lekarza specjalisty uzyskała w kwietniu 2012 roku.

Co istotne w tej sprawie, w okresach długich nieobecności powódki, T. J. była jednym z lekarzy, który przyjmował pacjentów „powódki”. Potrzeba taka wynikała z trudności z zatrudnieniem innych lekarzy, nawet na zastępstwo. W okresach nieobecności powódki T. J. przyjmowała dziennie nawet do 90 pacjentów. Potwierdzeniem istotnej różnicy w ilości przyjętych pacjentów przez te dwie lekarki, jest zestawienie złożone przez pozwanego, z którego wynika m. in., że w okresie od 1 stycznia do 31 lipca 2013 roku T. J. przyjęła 5.846 pacjentów, a powódka 3.715 pacjentów. Tej różnicy nie można wytłumaczyć, jak czyniła to powódka, jedynie korzystaniem przez nią z 39 dni urlopu wypoczynkowego w sytuacji gdy T. J. w tym czasie również korzystała z urlopu wypoczynkowego w wymiarze 13 dni.

Sąd Rejonowy uznał zatem, że powódka i T. J. nie były pracownikami o porównywalnych kwalifikacjach zawodowych, doświadczeniu zawodowym, ale przede wszystkim nie wykonywały pracy o porównywalnym wysiłku i odpowiedzialności i w tej sytuacji brak podstaw do przyjęcia, iż wynagrodzenie powódki powinno odpowiadać wysokości wynagrodzenia T. J..

W ocenie Sądu, praca jaką wykonywała powódka w spornym okresie, była natomiast pracą porównywalną z pracą felczera A. T..

Porównanie wynagrodzenia powódki i A. T., wskazuje na dysproporcję na niekorzyść powódki. Jej wynagrodzenie zasadnicze na dzień 1 sierpnia 2012 roku wynosiło 4.100 zł, a A. T. – 7.800 zł. Warto zauważyć iż zakres uprawnień felczera jest węższy od zakresu uprawnień lekarza medycyny. Różnicy tej nie zniwelowała podwyżka wynagrodzenia do wysokości 6.600 zł, którą powódka otrzymała od 1 lutego 2013 roku.

Sąd Rejonowy podniósł, że z art.18<sup>3a</sup> § 1 kp wynika, że to pracodawca powinien udowodnić, że przy ustaleniu wynagrodzenia poszczególnym pracownikom kierował się obiektywnymi kryteriami. Powołał się przy tym na orzecznictwo Sądu Najwyższego - wyrok z dnia 9 czerwca 2006 roku, III PK 30/06 (OSNP 2007, Nr 11 – 12, poz.160), którym stwierdzono, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art.18<sup>3b</sup> § 1 kp i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/ WE z 27 listopada 2000r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. WE 2000L 303/16-22).

Pozwany nie przedstawił jednak żadnych obiektywnych kryteriów, zgodnie z którymi ustalał wysokość wynagrodzenia felczera i powódki. W szczególności takim kryterium nie może być bardzo trudna sytuacja, w której ośrodek znalazł się pod koniec 2011 roku, kiedy to z uwagi na nieobecność powódki i spadek liczby lekarzy, realne było zerwanie kontraktu z Narodowym Funduszem Zdrowia. Zauważyć jednak należy, że wysokość wynagrodzenia felczera nie była wynikiem typowych negocjacji między stronami. Pozwany został postawiony w sytuacji wyboru wynagrodzenia zaproponowanego przez A. T., albo odmowy podjęcia przez niego pracy.

Powyższe porównania doprowadziły Sąd Rejonowy do wniosku, iż pozwany ustalając powódce wynagrodzenie zasadnicze w okresie od 1 sierpnia 2012 roku na kwotę 4.100 zł – brutto, dopuścił się naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Stosownie do treści art.18<sup>3d</sup> kp 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 ocenie Sądu Rejonowego brak podstaw do przyznania powódce odszkodowania za okres od 1 listopada 2011 roku do 31 lipca 2012 roku - w tym czasie przebywała ona na zwolnieniu lekarskim od 4 listopada 2011 roku do 30 lipca 2012 roku. Uwzględniając fakt, iż dzień 1 listopada jest dniem wolnym od pracy, powódka w ciągu prawie 9 miesięcy mogła świadczyć pracę przez 3 dni.

Jako zasadne natomiast Sąd uznał roszczenie za okres od 1 sierpnia 2012 roku do 31 lipca 2013 roku. Wynagrodzenie zasadnicze powódki, jak już wskazano, wynosiło do dnia 31 stycznia 2013 roku - 4.100 zł. Dodatek stażowy, biorąc pod uwagę decyzję pozwanego z dnia 4 lutego 2013 roku o ustaleniu wynagrodzenia powódki, wynosił wówczas 9 %. Razem dawało to kwotę 4.469 zł (4.100 zł x 1,09). Za okres od 1 sierpnia 2012 roku do 31 stycznia 2013 roku, stanowiło to kwotę 26.814 zł (4.469 zł x 6). W tym czasie wynagrodzenie felczera wyniosło 46.800 zł (7.800 zł x 6). Różnicę stanowi suma 19.986 zł (46.800 zł – 26.814 zł). Natomiast w okresie od 1 lutego do 31 lipca 2013 roku różnica w wysokości wynagrodzenia tych pracowników wynosiła 1.200 zł miesięcznie (7.800 zł – 6.600 zł). Za sześć miesięcy daje to kwotę 7.200 zł (1.200 zł x 6). W sumie za wskazany okres różnica w wysokości wynagrodzenia tych osób wyniosła 27.186 zł (19.986 zł + 7.200 zł). Tak obliczoną sumę Sąd Rejonowy pomniejszył o kwotę 10.000 zł, zasądzoną na rzecz powódki w poprzedniej sprawie, co daje

17.186 zł (27.186 zł – 10.000 zł).

Powódka wносиła o wyrównanie wysokości wynagrodzenia za pracę, a nie wynagrodzenia za czas choroby. Z tego względu wyliczoną różnicę za ten okres Sąd Rejonowy dodatkowo pomniejszył o wynagrodzenie za czas korzystania przez powódkę ze zwolnień lekarskich w grudniu 2012 roku (5 dni) i marcu 2013 roku (5 dni). Stosowne kwoty wynoszą:

- w grudniu 2012 r. – 744,83 zł / 4.469 zł : 30 x 5/,

- w marcu 2013 r. – 1.100 zł / 6.600 zł : 30 x 5/.

Łącznie daje to sumę 1.844,83 zł. Należne odszkodowanie Sąd Rejonowy wyliczył więc na kwotę 15.341,17 zł – brutto (17.186 zł – 1.844,83 zł).

Odsetki zostały zasądzone od następnego dnia po doręczeniu odpisu pozwu. W pozostałej części powództwo, jako niezasadne, zostało oddalone.

Wniosek powódki o zasądzenie kosztów procesu został oddalony na podstawie art. 109 § 1 kpc. Do dnia zamknięcia ostatniej rozprawy powódka nie złożyła wykazu poniesionych kosztów.

Dokonując oceny wniosku pozwanego o zasądzenie kosztów procesu Sąd zauważył, iż powódka utrzymała się ze swoim roszczeniem w 30,73% (15.341,17 zł : 49.925 zł). Zatem pozwany wygrał sprawę w 69,27%. Przy wskazanej wyżej wartości przedmiotu sporu pozwanemu, stosownie do treści art. 98 § 1 i 3 kpc, § 6 pkt 5 oraz § 12 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013, poz. 461), przysługiwałyby zwrot kosztów procesu w wysokości 1.800 zł oraz 17 zł opłaty od pełnomocnictwa. Część odpowiadająca 69,27% tej sumy, to kwota 1.258,64 zł (1.817 zł x 69,27%), którą Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego (art. 100 kpc).

Na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity, Dz. U. z 2010r., nr 90, poz. 594, ze zmianami), Sąd obciążył pozwanego opłatą od pozwu, w zakresie uwzględnionego powództwa, w kwocie 768 zł (15.341,17 zł x 5%), od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Rozstrzygnięcie dotyczące rygoru natychmiastowej wykonalności, Sąd uzasadnił treścią art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

Apelację od tego wyroku złożył pozwany zaskarżając go w całości zarzucając mu:

- niewłaściwe zastosowanie art. 18<sup>3a</sup> §1, 2, 3 i 4 kp w związku z art. 18<sup>3d</sup> i art. 18<sup>3c</sup> § 1 i 3 kp poprzez przyjęcie, że w stosunku do powódki doszło do dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia za pracę i w konsekwencji przyjęcie, że pracownikowi przysługiwało odszkodowanie na podstawie art. 18<sup>3d</sup> kp w sytuacji, gdy w sprawie nie istnieje jakakolwiek przyczyna dyskryminacyjna w szczególności wskazana w art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp konieczna dla przyjęcia wystąpienia dyskryminacji w tym względzie;

- niewłaściwe zastosowanie art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 kp i art. 6 kc w związku z art. 300 kp i błędne przyjęcie, że doszło do przejścia ciężaru dowodu na pracodawcę uznając, iż pracodawca jest zobowiązany wykazać, że różnicując wynagrodzenie pracownika kierował się obiektywnymi przesłankami w sytuacji, gdy pracownik nawet nie uprawdopodobnił zarzutu dyskryminacji, nie podał przyczyny, ze względu na którą uważa, że dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji;

- niewłaściwe zastosowanie art. 18<sup>3d</sup> kp w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 i 3 kp i błędne przyjęcie, że pracownikowi przysługuje odszkodowanie z powodu naruszenia wobec niego przepisów o zakazie dyskryminacji w wynagrodzeniu;

- błędną wykładnię art. 18<sup>3d</sup> kp poprzez przyjęcie, że podstawę do wyliczenia odszkodowania w każdym przypadku stanowi różnica między kwotą wynagrodzenia otrzymywanego na danym stanowisku przez A. T., a wynagrodzeniem powódki – pracownika domagającego się odszkodowania, obliczona za cały okres, w którym ta różnica występowała, bez uwzględnienia innych kryteriów, w szczególności wszystkich składników wynagrodzenia otrzymywanych przez pracowników porównywanych w tym premii i nagród oraz bez uwzględnienia jakości, ilości oraz rodzaju czynności pracy wykonywanej przez pracownika oraz pozostałych pracowników, z którymi następuje porównanie.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem I instancji i kosztów postępowania apelacyjnego, zaś w przypadku oddalenia apelacji – nie obciążanie pozwanego kosztami postępowania apelacyjnego (k. 79 – 81).

W odpowiedzi na apelację pozwanego E. K. wniosła o jej oddalenie (k. 86 – 87).

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

Apelacja skarżącego jest zasadna, o ile zmierza do uchylenia zaskarżonego wyroku Sądu I Instancji.

Analiza sprawy niniejszej prowadzi do uzasadnionego wniosku, iż Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy, co skutkuje – w myśl art. 387 § 4 i 5 kpc – koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania.

Przez nierozpoznanie istoty sprawy należy rozumieć niezbadanie podstawy merytorycznej dochodzonego roszczenia. Podstawą merytoryczną roszczenia jest określony zespół faktów, które winny być wskazane w pozwie. Zgodnie bowiem z treścią art. 187 § 1 pkt 2 kpc pozew powinien zawierać przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie. W konsekwencji, owe okoliczności powinny być przedmiotem subsumpcji pod określoną hipotezę normy prawnej. Następnie zaś badać należy treść dyspozycji normy prawnej. O ile zatem sąd nie jest związany podstawą prawną dochodzonego roszczenia, to niewątpliwie rozstrzygnięcie swoje może opierać tylko z uwzględnieniem stanu faktycznego wskazanego w pozwie.

Powódka nie wskazała w pozwie żadnych konkretnych osób, w stosunku do których w okresie od 1 listopada 2011 roku do 31 lipca 2013 roku była nierówno traktowana w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia, nie podała ze względu na jaką cechę oraz nie wykazała, że znajdowała się w tym czasie w takiej samej sytuacji.

Zgodnie z art. 18<sup>3c</sup> § 1 – 3 kp pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za prace o jednakowej wartości. Wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia bez względu na ich nazwę i charakter. Pracami o jednakowej wartości są natomiast 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. Osoba, wobec której 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.

Słusznie podniósł skarżący, że Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie wskazał co było przyczyną nierównego traktowania, na które powołuje się powódka. Określenie zaś przyczyny dyskryminacji płacowej (nierównego traktowania w wynagradzaniu) jest warunkiem koniecznym powstania roszczenia pracownika odszkodowania z tego tytułu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 roku, II PK 208/14, LEX nr 1477443 oraz z dnia 2 października 2012 roku, II PK 82/12, LEX nr 1365774).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> kp polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11<sup>3</sup> (art. 18<sup>3a</sup> § 1) kp, wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi

przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11<sup>2</sup> kp, a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11<sup>3</sup> kp. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 roku, I PK 28/09 – Monitor Prawa i Pracy 2010, nr 3, s. 148 – 151, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 roku, II PK 196/11, LEX nr 1212811).

Możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Musi ono jednak wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się takie zróżnicowanie.

Oceniając zasadność powództwa, w świetle podniesionego w apelacji zarzutu błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania przez Sąd Rejonowy wskazanych w niej przepisów, należy stwierdzić, że z wyroku nie wynika, dlaczego zróżnicowanie wynagrodzeń powódki E. K. z wynagrodzeniami innego pracownika - A. T. Sąd uznał za dyskryminację płacową, uzasadniającą zasądzenie odszkodowania. Powódka miała obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że była wynagradzana mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, ale i to, że owo zróżnicowanie spowodowane było niedozwoloną przyczyną. W zaskarżonym wyroku tego jednak nie stwierdzono, co nasuwa wątpliwości co do prawidłowości rozstrzygnięcia tej kwestii przez Sąd I Instancji. Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu wskazanych wyżej okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania, że to nierówne traktowanie – jeśli faktycznie nastąpiło – było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 2014 roku, II PK 126/13

(M. P. Pr. 2014/10/506) stwierdził, iż 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 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.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy będzie miał na uwadze poczynione wyżej spostrzeżenia. W tym celu dokładnie przesłucha powódkę i ustali, w jakich zdarzeniach upatruje ona naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagradzania i w związku z jakimi okolicznościami, a dopiero po ustaleniu powyższego przeprowadzi postępowanie w kierunku ustalenia w stosunku do kogo powódka była nierówno traktowana oraz w jaki sposób znajdowało to przełożenie na wysokość przyznanego i wypłacanego jej wynagrodzenia. Po dokonaniu analizy zebranego już w sprawie materiału dowodowego, jak również w oparciu o ewentualne nowe dowody, o ile takie zostaną zgłoszone przez strony lub potrzeba ich przeprowadzenia wyniknie z urzędu, Sąd oceni całość materiału dowodowego przez pryzmat obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa pracy i następnie wyda prawidłowe rozstrzygnięcie.

Mając zatem powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 386 § 4 kpc orzekł jak w wyroku.

Orzeczenie o kosztach uzasadnia art. 108 § 2 kpc.

Teresa Ogrodnik Jacek Chaciński Anna Zawiślak