

Sygn. akt IV Pa 33/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2019 r.

**Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jerzy Zalasieński (spr.)

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak

SO Elżbieta Wojtczuk

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 stycznia 2019 r. w S.

sprawy z powództwa J. C.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w M.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 6 czerwca 2018r. sygn. akt IV P 380/17

**I. zmienia częściowo zaskarżony wyrok w punkcie I i zasądza od Zespołu Szkół (...) w M. na rzecz J. C. kwotę 3000 (trzy tysiące) złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu;**

**II. oddala apelację w pozostałej części;**

**III. przyznaje z sum Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Siedlcach) na rzecz adwokata A. C. kwotę 553,50 zł (pięćset pięćdziesiąt trzy złote i pięćdziesiąt groszy), w tym należny podatek od towarów i usług, tytułem nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej na rzecz powoda z urzędu w postępowaniu apelacyjnym.**

Katarzyna Antoniak Jerzy Zalasieński Elżbieta Wojtczuk

Sygn. akt: IV Pa 33/18

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z 6 czerwca 2018 r. Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo J. C. przeciwko Zespołowi Szkół (...) w M. o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu oraz odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego, a koszty postępowania przyjął na rachunek Skarbu Państwa. Ponadto, przyznał od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Siedlcach na rzecz adwokata A. C. kwotę 1.107 zł tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej powodowi z urzędu.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu 22 listopada 2017 r. przeciwko Zespołowi Szkół (...) w M. powód J. C. domagał się zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kwoty 8.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na wiek oraz staż pracy, a także zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wskazał, iż pracuje u pozwanego na pół etatu jako dozorca. Zdaniem powoda jego wynagrodzenie zasadnicze powinno sięgać połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę, bez wliczania w to dodatku za wysługę lat. Powód sądził, że jego wynagrodzenie zostanie podwyższone, kiedy do pracy została przyjęta nowa osoba, bez doświadczenia i o niższym stażu pracy, która otrzymała o wiele bardziej korzystne warunki zatrudnienia, pomimo takiego samego zakresu obowiązków. Powód nie uzyskał jednak podwyższenia wynagrodzenia, czym czuje się pokrzywdzony.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. Pozwany wskazał, że od 1 stycznia 2017 r. wynagrodzenie powoda wynosiło 1.022 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze 730 zł, dodatek za wysługę lat w wysokości 20%, czyli 146 zł, premia regulaminowa w wysokości 20%, czyli 146 zł. Dodatkowo otrzymuje on wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, a także wynagrodzenie za godziny przepracowane w danym miesiącu ponad obowiązujący wymiar czasu pracy. Pozwany wskazał, że obok powoda na takim samym stanowisku, z takim samym zakresem obowiązków pracuje jeszcze 3 pracowników i wszyscy są zatrudnieni na pół etatu. Ich wynagrodzenie jest na podobnym poziomie, wynika z regulaminu wynagradzania i jest w takiej wysokości, aby zapewniać pracownikom osiągnięcie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Tylko z tego powodu konieczne było zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na tym stanowisku. Pozwany zaznaczył, że tylko powód ma staż pracy wynoszący ponad 20 lat, co daje mu dodatek za wysługę lat w wysokości 20%, dlatego jego wynagrodzenie zasadnicze ustalono w niższej wysokości.

Sąd Rejonowy ustalił, że J. C. od 10 lipca 2009 r. jest pracownikiem Zespołu Szkół (...) w M., zatrudnionym na stanowisku dozorca, w połowie wymiaru czasu pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej od 1 października 2009 r. na czas nieokreślony. Na wynagrodzenie powoda składa się pensja zasadnicza, dodatek za wysługę lat w wysokości 20%, dodatek za pracę w nocy oraz premia regulaminowa w wysokości 10%. Powód ma 35-letni staż pracy. Od 1 stycznia 2017 r. jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 730 zł brutto. Do obowiązków powoda należy dozоровanie mienia pozwanego, w tym wykonywanie obchodów budynku i otoczenia szkoły, utrzymanie porządku, dbanie o tereny zielone. Pracę wykonuje on na podstawie grafiku, kilka razy w tygodniu, w godzinach od 11:00 do 19:00 lub od 19:00 do 7:00 na zmiany z trzema innymi pracownikami, D. W., T. S. i L. R., również zatrudnionymi w połowie wymiaru czasu pracy, których wynagrodzenie składa się z takich samych składników jak powoda i również mieści się w kategorii drugiej zaszeregowania regulaminu wynagradzania. Od 1 stycznia 2017 r. wynagrodzenie zasadnicze L. R. wynosiło 730 zł brutto, a dodatek za wysługę lat 20% tej sumy, wynagrodzenie zasadnicze D. W. wynosiło 810 zł brutto, a dodatek za wysługę lat 5% tej sumy, wynagrodzenie zasadnicze T. S. wynosiło 845 zł brutto i z uwagi na krótki staż pracowniczy nie miał on wypłacanego dodatku za wysługę lat. Od 1 stycznia 2018 r. na wynagrodzenie za pracę J. C. składa się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 960,12 zł, dodatek za wysługę lat w wysokości 20%, premia regulaminowa w wysokości 10%, dodatek za pracę w nocy. Na wynagrodzenie za pracę L. R. składa się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 890,40 zł, dodatek za wysługę lat w wysokości 20%, premia regulaminowa w wysokości 10%, dodatek za pracę w nocy. Na wynagrodzenie za pracę T. S. składa się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 960,12 zł, dodatek za wysługę lat w wysokości 0%, premia regulaminowa w wysokości 10%, dodatek za pracę w nocy. Na wynagrodzenie za pracę D. W. składa się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 970,20 zł, dodatek za wysługę lat w wysokości 6%, premia regulaminowa w wysokości 10%, dodatek za pracę w nocy. Wynagrodzenie J. C. jest częściowo objęte zajęciem komorniczym.

W takim stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenie powoda okazało się nieuzasadnione. Wskazał, że zgodnie z art. 18<sup>3c</sup> § 1 kp pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Zaś zgodnie z § 2 tego artykułu 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.

Natomiast art. 18<sup>3b</sup> § 1 wskazuje, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników, którego skutkiem jest niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, chyba że pracodawca udowodni że kierował się obiektywnymi powodami. Interpretując ten przepis należy jednak pamiętać, że dyskryminacja ta może przybrać również charakter pośredni, a więc że skutek dyskryminacji wynika z pozornie neutralnego zachowania lub działania i że nie musi mieć on charakteru zawinionego.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 18<sup>3c</sup> § 3 kp, pod pojęciem wynagrodzenia za pracę rozumie się 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, a w pojęciu zakazu dyskryminacji pośredniej również to co pracownik mógłby dostać od pracodawcy.

Sąd Najwyższy zdefiniował pojęcie dyskryminacji w wyroku z dnia 10 września 1997 r. (sygn. akt I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998/12/260), stwierdzając, że jest nią bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej lub prawnej.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż pracodawca nie ma obowiązku równego wynagradzania pracowników mających takie same kwalifikacje zawodowe, ten sam zakres obowiązków, czy zajmują tak samo odpowiedzialne stanowiska, jednak ich efektywność nie jest jednakowa. Wynika to z faktu, że do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11<sup>2</sup> kp) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11 kp) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007, II PK 14/07, OSNP 2008/21-22/311).

Sąd Rejonowy podniósł, że zasada równego traktowania w zakresie wynagradzania nie oznacza więc całkowitej równości płac. Różnice takie, będące jednym z elementów motywacji pracownika, są bowiem niezbędne w procesie kształtowania indywidualnych wynagrodzeń. Istotne jest natomiast, aby pracodawca różnicował wynagrodzenia pracowników stosując dopuszczalne prawnie kryteria i parametry, tj. takie, które są obiektywnie uzasadnione, realizują uprawniony cel i są proporcjonalne do jego realizacji. Kryterium takim będą kwalifikacje zawodowe, jeśli są istotne i potrzebne do wykonywania powierzonej pracy, potwierdzone stosownymi dokumentami, praktyką i doświadczeniem zawodowym, odmienny zakres odpowiedzialności czy wysiłku związanego z wykonywaną pracą, jak również staż pracy, który jest ściśle związany z doświadczeniem zawodowym, czy jakość wykonywanej pracy i zaangażowanie na tle innych porównywanych pracowników.

Powód J. C. prezentował stanowisko, według którego jego wynagrodzenie zasadnicze, jako zatrudnionego na pół etatu, powinno wynosić połowę wynagrodzenia minimalnego za pracę i dopiero od wynagrodzenia w takiej wysokości powinny mu być naliczane dodatkowe składniki w postaci dodatku za wysługę lat, premii regulaminowej i dodatku za pracę w nocy. Podnosił, że nowo zatrudniony pracownik pozwanego T. S. ma właśnie w taki sposób ukształtowane wynagrodzenie za pracę, a warunki zatrudnienia powoda, mającego 35-letni staż pracy, są określone znacznie mniej korzystnie.

W dalszej części rozważań Sąd Rejonowy wskazał, że art. 18<sup>3a</sup> § 4 kp nie uważa za dyskryminację wystąpienia dysproporcji w statusie pracowniczym, który jest obiektywnie uzasadniony ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty. W rozpoznawanej sprawie obiektywne kryterium dotyczy stażu pracy pracowników, z którym

prawo pracy wiąże nabycie roszczenia o wypłatę dodatku za wysługę lat. Nie można zatem za dyskryminację uważać wynagrodzenia zróżnicowanego o wysokość dodatku stażowego, jest to bowiem przesłanka, która zawsze różnicuje wysokości wynagrodzeń tam, gdzie dodatek stażowy obowiązuje. Wynagrodzenie powoda i pozostałych pracowników pozwanego zatrudnionych na stanowisku dozorca jest na podobnym poziomie. Różnice między nimi wynikają z wysokości dodatku za wysługę lat. Wynagrodzenie powoda jest wręcz najwyższe, uwzględniając wszystkie składniki należności za pracę. Na marginesie Sąd Rejonowy zauważył, że pracodawca zatrudniający nowego pracownika, dla którego jest to pierwsza praca i siłą rzeczy nie może on liczyć na obowiązujący u tego pracodawcy dodatek stażowy, musi mu zapewnić wynagrodzenie na poziomie minimalnego, zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002 r., nr 200, poz. 1679 ze zm.). W przypadku takiego pracownika będzie to oznaczać wynagrodzenie zasadnicze w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, proporcjonalnie do czasu pracy. Przywołana ustawa nie stanowi jednak, że wynagrodzenie zasadnicze musi być w wysokości wynagrodzenia minimalnego. Może być więc tak, że wynagrodzenie zasadnicze jest niższe, ale po doliczeniu innych składników wynagrodzenia łączna kwota da minimalne wynagrodzenie za pracę i sytuacja taka jest zgodna z obowiązującymi przepisami.

Pracodawca narusza zasadę równego traktowania w zakresie wynagradzania, jeśli różnicuje wynagrodzenia pracowników bez obiektywnego i rozsądnego powodu, a więc stosuje kryterium dowolne, które nie służy realizacji uzasadnionego celu albo nie jest proporcjonalne do realizacji takiego celu. Zdaniem Sadu pierwszej instancji, w przypadku powoda J. C. pracodawca nie stosował żadnej z form dyskryminacji, gdyż nie różnicował jego sytuacji w oparciu o kryteria prawnie nieuzasadnione.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji. Kierując się treścią art. 102 kpc Sąd nie obciążył powoda kosztami zastępstwa pomimo oddalenia jego powództwa, mając na uwadze jego sytuację materialną i niewysokie zarobki. Wysokość przyznanego pełnomocnikowi powoda wynagrodzenia za zastępstwo procesowe pełnione z urzędu uzasadnia § 15 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 8 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz. U. z 2016 r., poz. 1714).

Od powyższego wyroku apelację złożył powód, reprezentowany przez pełnomocnika zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp poprzez uznanie, że powód w warunkach swego zatrudnienia jest równo traktowany w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych na analogicznym stanowisku oraz że nie doszło w jego przypadku do dyskryminacji ze względu na wiek i staż pracy;

b) art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 kp poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że w realiach niniejszej sprawy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie sposób uznać różnicowania przez pracodawcę sytuacji powoda w kontekście niekorzystnego dla niego ukształtowania wynagrodzenia za pracę w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych na stanowisku dozorca;

c) art. 18<sup>3c</sup> §1 i 2 kp poprzez jego niezastosowanie i pominięcie tychże przepisów regulujących prawo do otrzymywania jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę przy uwzględnieniu, że wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą;

d) art. 18<sup>3d</sup> kp poprzez jego niezastosowanie i uznanie za niezasadne roszczenie powoda o odszkodowanie w sytuacji naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Wskazując na powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

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

Apelacja powoda J. C. okazała się zasadna i skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku.

Podniesione w apelacji zarzuty dotyczące naruszenia przepisów prawa materialnego zasługują na uwzględnienie. Sąd Okręgowy podziela stanowisko powoda, iż Sąd Rejonowy niezasadnie przyjął, że w okolicznościach niniejszej sprawy nie doszło do naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Na wstępie należy wskazać, iż wyrażona w art. 11<sup>3</sup> k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany - w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Zgodnie z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p. naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Wszystkie przytoczone wyżej przepisy odwołują się do zakazanych przyczyn różnicowania, wskazanych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Jednakże przepis ten (podobnie jak art. 11<sup>3</sup> k.p.) nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując się określeniem "w szczególności" - wymienia je przykładowo. Prezentowane więc może być stanowisko, że skoro art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246; z dnia 12 września 2006, I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88 i z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 7, s. 336).

Jednak ściśle odczytanie art. 18<sup>3a</sup> k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo ("w szczególności"), a po drugie ("a także") - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem "a także bez względu na" pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji ("w szczególności") odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za

przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 347).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepoddyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. Dlatego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18<sup>3b</sup> § 1 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259; z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 212057; 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 202, z dnia 06.04.2017 r., III PK 100/16, Lex nr 2331696, z dnia 08.02.2018 r., I PK 189/17, Lex nr 2459714).

Przytoczone powyżej przepisy oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazują wyraźnie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji ("w szczególności") w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. odnosi się tylko do cech i właściwości osobistych człowieka niezwiązanych z wykonywaną przez niego pracą. W niniejszej sprawie powód jako kryterium dyskryminacyjne wskazał staż pracy. W ocenie Sądu Okręgowego błędnie Sąd pierwszej instancji uznał, że staż pracy stanowi dozwolone kryterium różnicowania sytuacji pracownika w zakresie wynagradzania. Niesporne jest, iż pozwany odmiennie potraktował pracowników zatrudnionych na stanowisku dozorca różnicując ich zasadnicze wynagrodzenia za pracę o wysokość przysługującego im dodatku za wysługę lat. Pozwany dysproporcjonalnie do wysokości dodatku stażowego obniżał wynagrodzenie zasadnicze pracowników. W konsekwencji gorzej traktował pracowników z wieloletnim doświadczeniem, którym przysługiwały dodatki stażowe pomimo faktu, że ostatecznie wynagrodzenia wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku dozorca kształtowały się na podobnym poziomie. W ocenie Sądu Okręgowego, staż pracy stanowi niedozwolone kryterium, gdyż jest to osobisty przymiot pracownika. Powyższy zarzut został uprawdopodobniony przez powoda, który wykazał, iż przyczyną obniżania jego wynagrodzenia zasadniczego była okoliczność, iż jako jedyny z pracowników zatrudnionych u pozwanego na stanowisku dozorca posiada staż pracy ponad 20 lat, uprawniający go do dodatku za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego (listy płac k.28-38, 92-99, zakres obowiązków k.43, rozliczenie godzin pracy k.75-76, 100-101, zestawienie k.151). Należy również wskazać, że powyższe okoliczności zatrudnienia powoda nie były kwestionowane przez pozwanego w toku procesu. Ponadto, jak wskazała zeznająca w imieniu pozwanego dyrektor E. W., wyłączną przesłanką jaką kierowała się strona pozwana było zapewnienie pracownikom minimalnego wynagrodzenia, wliczając w to wszystkie składniki w postaci dodatku za wysługę lat, premii regulaminowej i dodatku za pracę w nocy (odpowiedź na pozew k. 18-21 oraz zeznania E. W. k.153v). W konsekwencji, pozwany stosując niedopuszczalne prawnie kryterium doprowadził do sytuacji, w której wynagrodzenie zasadnicze powoda z wieloletnim stażem pracy (35 lat), było kształtowane w sposób mniej korzystny, niż wynagrodzenie pracownika nowo zatrudnionego, któremu nie przysługiwał dodatek za wysługę lat.

W przedstawionych okolicznościach, na podstawie art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę, którego obowiązkiem jest wykazanie, że to nierówne traktowanie było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika. Podkreślić należy, iż strona pozwana nie tylko nie uprawdopodobniła, że nierówne traktowanie było obiektywnie i rozsądnie usprawiedliwione ze względu na zgodny z prawem cel, który miał być osiągnięty, ale również sama przyznała, iż jedynym motywem jakim kierował się pracodawca było zapewnienie wszystkim pracownikom minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy uwzględnieniu wszystkich należnych pracownikom dodatków. W ocenie Sadu Okręgowego obniżając zasadnicze wynagrodzenie powoda ze względu na wysokość przysługującego mu dodatku za wysługę lat, pozwany wprost dyskryminował pracowników z wieloletnim doświadczeniem, a w korzystniejszej kształtując wynagrodzenie pracowników nowo przyjętych do pracy, którym nie przysługiwał dodatek stażowy. W tych okolicznościach należy uznać, iż pozwany naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu

Powyższe powoduje, że doszło do naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów prawa materialnego wskazanych w apelacji, a tym samym zachodzą podstawy do zasądzenia powodowi odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Sąd Okręgowy uznał, że odpowiednim odszkodowaniem będzie kwota 3.000 zł, ponieważ stanowi to trzykrotność różnicy pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym powoda, a wynagrodzeniem zasadniczym nowo przyjętego pracownikiem tj. kwoty ok. 1.000 zł w skali roku. W pozostałym zakresie na podstawie art. 385 kpc, apelacja pozwanego podlegała oddaleniu, ponieważ obowiązujące przepisy prawa nie przewidują możliwości zasądzenia zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Na podstawie § 16 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 ust. 1 pkt 2 i § 8 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U. poz. 1714 ze zm.) Sąd orzekł o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu powodowi przez adwokata A. C. w postępowaniu apelacyjnym.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy orzekł jak w wyroku.

Katarzyna Antoniak Jerzy Zalański Elżbieta Wojtczuk