

Sygn. akt VII Pa 5/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2023 roku

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska (spr.)

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 26 stycznia 2023 roku w W.

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko Centrum (...) Instytutowi (...) w J.

o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 12 października 2020r., sygn. akt VI P 20/17

oddala apelację.

sędzia Agnieszka Stachurska

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 października 2020r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, orzekając w sprawie z powództwa J. K. przeciwko Centrum (...) Instytutowi (...) w J. o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

J. K. został zatrudniony w Centrum (...) – (...) Instytucie (...) w J., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 grudnia 1992r. do dnia 28 lutego 1993r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 marca 1993r.

W dniu 14 maja 2010r. powodowi została przyznana nagroda uznaniowa za podniesienie kwalifikacji i uzyskanie tytułu licencjata w kwocie 500,00 zł. Tego samego dnia również za uzyskanie tytułu licencjata A. K. otrzymała nagrodę w wysokości 1.000,00 zł. Przyznanie tej nagrody było poprzedzone wnioskiem o taką nagrodę dla powoda, złożonym przez E. J., kierownika działu TL.

Pismem z dnia 13 października 2011r. kierownik powoda K. K. zawniósł o podwyżkę dla powoda o 200,00 zł w związku z uzyskaniem przez powoda tytułu licencjata w 2010 roku.

Powód zajmował początkowo stanowisko portiera, od 1 stycznia 2007r. stanowisko magazyniera, a od 1 października 2013r. stanowisko samodzielnego referenta, z wynagrodzeniem w XII kategorii zaszeręgowania. O awans powoda ze

stanowiska magazyniera na stanowisko samodzielnego referenta wnioskujeł jego kierownik K. K.. Z dniem 1 stycznia 2017r. wynagrodzenie powoda zostało zwiększone do kwoty 3.130,00 zł brutto.

W dniu 25 sierpnia 2016r. powód złożył wniosek o zmianę godzin pracy ze względu na dowożenie córki do szkoły. Kierownik powoda K. K. pozytywnie zaopiniował ten wniosek, po czym dyrektor pozwanego wyraził zgodę na taką zmianę.

J. K. w trakcie zatrudnienia u pozwanego uczestniczył w szkoleniu „(...)” (w dniu 22 lutego 2013r.), ukończył kurs magazyniera z obsługą magazynu oraz komputera (w dniach 15-20 października 2012r.), był kierowany na szkolenia przez swojego przełożonego K. K.. Powód nie został skierowany na szkolenie z zakresu obsługi wózków widłowych. Żaden z pracowników działu administracyjno - gospodarczego, w którym pracuje powód, nie był na tym szkoleniu. Powód zgłaszał swemu kierownikowi chęć wzięcia udziału w tym szkoleniu, ale kierownik uznał, że nie jest ono potrzebne na stanowisku zajmowanym przez powoda.

Na wyposażeniu pozwanej znajdują się dwa rodzaje wózków widłowych - wózki elektryczne, do obsługi których potrzeba odpowiedniego szkolenia, oraz wózki ręczne, tzw. paleciaki. Powód mógł obsługiwać paleciaki, nie miał natomiast uprawnień do obsługi wózków elektrycznych. Powód miał na swoim stanie jedynie paleciaki, ale nie miał żadnego wózka elektrycznego. Wózki elektryczne są na stanie pracowników laboratoryjnych. Pracownicy laboratoryjni, gdy potrzebowali czegoś z magazynu, to sami to z niego pobierali. Powód jednak musiał przenieść do magazynu przywożone przez zewnętrznych dostawców beczki z paliwem, czy elementy stalowe, które były bardzo ciężkie. W celu ich przewiezienia do magazynu korzystał z pomocy pracowników innych działów, którzy mieli uprawnienia do kierowania wózkiem widłowym. Powód zajmował się łącznie czterema magazynami, w tym magazynem paliw, do którego były przywożone 200 litrowe beczki paliwa. W codziennej pracy powoda wózek widłowy nie był potrzebny, ale co jakiś czas, gdy przywożono paliwo w ciężkich beczkach, taki wózek przydawał się. Na szkolenie z zakresu obsługi wózków widłowych zostali skierowani pracownicy laboratoriów, a także pracownicy innych działów tacy jak B. T. (lat 57), J. S. (lat 58), czy A. Ć. (lat 44). W pracy tych pracowników wózek widłowy był czasami potrzebny. Nie zgłaszali się oni samodzielnie na szkolenie, ich kierownik poinformował o takim szkoleniu, na które pracownicy ci wyrazili zgodę.

K. K. w 2016 roku ukończył studia na kierunku bezpieczeństwo wewnętrzne w Wyższej Szkole (...) w J. (licencjat), a w 2018 roku obronił pracę magisterską. W 2017 roku K. K. skończył dodatkowo studia podyplomowe na tej samej uczelni na kierunku „(...)”. Z kolei A. K. na ww. uczelni ukończyła w 2011 roku studia na kierunku (...), a w 2013 roku obroniła pracę magisterską na tym kierunku, ale już na Uczelni (...). Oboje wcześniej podpisali z pracodawcą umowy w sprawie zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych, na mocy których pracodawca sfinansował im w części koszty tych studiów, co było z kolei poprzedzone złożonymi przez tych pracowników wnioskami do dyrektora pozwanego z prośbą o wyrażenie zgody na korzystanie z urlopu szkoleniowego i dofinansowanie studiów. Wniosek złożony w tej sprawie przez A. K. dnia 7 lutego 2007r. został pozytywnie zaopiniowany przez pracodawcę. Dyrektor pozwanego napisał na wniosku, że proponowany kierunek studiów jest zgodny z charakterem pracy wykonywanej przez A. K.. Pracodawca zaakceptował też analogiczny wniosek w tym przedmiocie złożony przez K. K..

Powód sam zapisał się na studia, z własnej inicjatywy, nie uzyskał w tym zakresie zgody pracodawcy na dofinansowanie studiów. Powód występował z wnioskiem o taką zgodę do dyrektora T. S., który pozytywnie zaopiniował wniosek. Wniosek ten został następnie przekazany do dyrektora naczelnego pozwanego, który jednak nie zaakceptował ostatecznie wniosku powoda. Powód mimo to ukończył studia, opłacając je w całości z własnych środków. W dniu 10 marca 2010r. uzyskał tytuł zawodowy licencjata na kierunku (...) w Wyższej Szkole (...) w J..

K. K. został zatrudniony u pozwanego od dnia 1 sierpnia 2007r. na stanowisku portiera w dziale administracyjno - gospodarczym. Od 1 sierpnia 2008r. zajmował stanowisko starszego referenta w centrum obsługi klienta, od 1 grudnia 2009r. stanowisko p.o. kierownika centrum obsługi klienta, zaś od 1 marca 2011r. stanowisko p.o. kierownika działu administracyjno - gospodarczego, w którym to dziale pracował też powód. W dniu 1 sierpnia 2016r., w związku z uzyskaniem wyższego wykształcenia, K. K. został zatrudniony na stanowisku starszego specjalisty/kierownika działu

administracyjno - gospodarczego. Pracodawca chciał skierować K. K. na studia wyższe, aby mógł on zajmować stanowisko kierownicze, bowiem cechuje się wysokimi umiejętnościami kierowniczymi, ma do tego predyspozycje.

A. K. została zatrudniona w pozwanym zakładzie pracy dnia 12 marca 1997r. na stanowisku starszego referenta w dziale administracyjno - gospodarczym, zaś z dniem 1 grudnia 2005r. została przeniesiona do jednostki certyfikującej, nabywając od dnia 28 listopada 2007r. uprawnienia jako audytor do przeprowadzania inspekcji zakładowych kontroli produkcji oraz kontroli warunków techniczno – organizacyjnych. Z dniem 1 lutego 2011r., po uzyskaniu wyższego wykształcenia, została zatrudniona na stanowisku inspektora, od dnia 2 stycznia 2012r. na stanowisku starszego specjalisty, a od 1 marca 2013r. na stanowisku starszego specjalisty inżynierijno - technicznego. A. K. zna język angielski.

Zgodnie regulaminem wynagradzania, obowiązującym u strony pozwanej od dnia 7 maja 2013r., pracodawca wymagał na stanowisku samodzielnego referenta wykształcenia średniego i 3-4 lat pracy u pozwanego, jednocześnie to stanowisko mieściło się w XII kategorii zaszeregowania, co łączyło się z wynagrodzeniem w granicach od 2.400,00 zł do 3.000,00 zł brutto. Z kolei na stanowisku specjalisty pracodawca wymagał tytułu zawodowego inżyniera lub licencjata i 2-3 lat pracy u pozwanego. Stanowisko to mieściło się w IX kategorii zaszeregowania, co łączyło się z wynagrodzeniem w granicach od 3.000,00 zł do 3.300,00 zł brutto. Wreszcie na stanowisku starszego specjalisty pracodawca wymagał tytułu zawodowego inżyniera lub licencjata i 3-4 lat pracy u pozwanego. Mieściło się ono w VII kategorii zaszeregowania, co oznaczało wynagrodzenie w przedziale od 3.300,00 zł do 3.600,00 zł brutto.

U pozwanego funkcjonuje regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Na podstawie jego zapisów powód w piśmie z dnia 10 listopada 2016r. złożył skargę dotyczącą nierównego traktowania w zatrudnieniu. Skarga powoda została skierowana do rozpatrzenia przez odpowiednią komisję, która nie stwierdziła działań o znamionach nierównego traktowania wobec powoda.

Powód w okresie od 18 lutego 2010r. do 31 stycznia 2011r. został skierowany w ramach swojego etatu do pomocy w (...). Wykonywał te obowiązki w ramach 8-godzinnego dnia pracy.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i powoda, różnie jednak oceniając ich wiarygodność. Jako wiarygodne Sąd Rejonowy ocenił zeznania świadków: A. Ć., B. T. i J. S., gdyż są ze sobą zgodne i spójne. W taki sam sposób ocenione zostały również zeznania świadka B. P., która potwierdziła, że powód musiał czasami prosić innych pracowników o pomoc w przewiezieniu ciężkich beczek z paliwem pozostawionych przez dostawcę na placu.

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadka K. K. w zakresie, w jakim świadek twierdził, że do pracy powoda nie był w ogóle potrzebny wózek widłowy oraz że paliwo do badań jest przewożone przez firmę zewnętrzną, a pobierane przez pracowników innych działów i powód nie musiał tego paliwa przynosić. Z zeznań powoda wynikało, że zdarzało się, że w pracy potrzebny był mu wózek widłowy w celu przewiezienia ciężkich elementów stalowych albo 200-litrowych beczek z paliwem, które były pozostawiane przez firmę zewnętrzną i powód musiał sam je umieścić w magazynie. Zeznania powoda w tym zakresie są wiarygodne, bowiem znajdują potwierdzenie w zeznaniach innych świadków (A. Ć., B. T., J. S.), którzy pomagali powodowi w przeniesieniu ciężkich towarów wózkiem widłowym, a także w zeznaniach świadka B. P., która również potwierdziła tę okoliczność. Jednocześnie świadek J. S. przyznał, że wózek widłowy w pracy powoda przydawał się sporadycznie, ale jednak takie sytuacje miały miejsce.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka K. K. również w zakresie, w jakim twierdził, że powód nie składał wniosku o udział w szkoleniu z obsługi wózków widłowych. W tym zakresie, według Sądu I instancji, wiarygodne są zeznania powoda, którego wersję co do wskazanej okoliczności potwierdził świadek K. B.. Z zeznań tego świadka wynika, że powód wyrażał zainteresowanie kursem wózków widłowych, ale nie został na niego wysłany, bo nie było to według pracodawcy wymagane na jego stanowisku. W pozostałym zakresie, poza tą częścią, o której była mowa, Sąd Rejonowy dał wiarę świadkowi K. K., gdyż jego zeznania znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, w tym zostały potwierdzone przez świadka K. B., któremu Sąd I instancji dał wiarę. Wskazany świadek

jasno i logicznie przedstawił okoliczności istotne w przedmiotowej sprawie. Zeznał, że według niego powód nie potrzebował uprawnień do kierowania wózkiem widłowym, jednak jest to jedynie ocena świadka, a nie kategoryczne zeznanie co do faktów i zdarzeń.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadka E. J., której zeznania co do faktu skierowania J. K. okresowo do pracy w laboratorium, znajdują potwierdzenie w tym, co wskazała strona pozwana w odpowiedzi na pozew. Wiarygodne, według Sądu Rejonowego, są także zeznania świadka B. P., która potwierdziła, że powód musiał prosić o pomoc pracowników z innych działów podczas przewożenia ciężkich beczek z paliwem. Ponadto, Sąd Rejonowy ocenił jako wiarygodne zeznania świadka J. P., która potwierdziła zeznania powoda w zakresie tego, że powód zgłosił chęć uzyskania od pracodawcy dofinansowania do studiów. Przy tym, jako istotne, Sąd Rejonowy podkreślił, że co prawda J. P. nie miała wiedzy co do dalszego losu wniosku powoda, jednak z zeznań samego powoda wynika, że jakkolwiek uzyskał on akceptację dyrektora T. S., to jednak naczelny dyrektor pozwanego nie wyraził zgody na dofinansowanie studiów powoda. Ostatecznie więc pracodawca nie uznał, aby istniała konieczność dokończania się powoda.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom J. K. w zakresie, w jakim twierdził, że od 2013 roku odebrano mu możliwość uczestnictwa w przetargach, delegacjach, czy innych pracach dodatkowo premiowanych, nie znajduje to bowiem potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Tak samo nie zostały ocenione jako wiarygodne zeznania powoda odnośnie tego, że od 2016 roku były na niego wywierane naciski, aby sam się zwolnił, jak również w zakresie, w jakim twierdził, że nie wiedział o prowadzonych rekrutacjach wewnętrznych i że nie było żadnych ogłoszeń. Przeciwny wniosek we wskazanym zakresie wynika z uznanych za wiarygodne zeznań świadka K. B., który wskazał, że pracodawca rozsyłał mailowo ogłoszenia o naborze, a pracownicy mieli dostęp do tych maili.

Dokonując rozważań prawnych, Sąd I instancji wskazał, że przedmiotem rozpoznania było roszczenie powoda o odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu. Jako podstawę prawną powód podał art. 18<sup>3d</sup> k.p., zgodnie z którym 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. Jak jednak wskazuje się w doktrynie przepis ten odnosi się w rzeczywistości do prawa do odszkodowania, które przysługuje nie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, lecz dyskryminacji. Wobec tego Sąd Rejonowy przeanalizował, czy doszło do naruszenia zakazu dyskryminacji.

W pierwszej kolejności zostało wskazane, że pracownik pragnący wykazać dyskryminację płacową, musi podać przyczynę, ze względu na którą był dyskryminowany, a przynajmniej okoliczności pozwalające na identyfikację takiej przyczyny. Wykazanie przez pracownika istnienia określonej przyczyny dyskryminacji jest warunkiem sine qua non dalszego procedowania w sprawie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu.

W analizowanej sprawie J. K., jako kryterium dyskryminacyjne, podał swój wiek. Jednocześnie wskazał na konkretne przejawy dyskryminacji w postaci braku skierowania go na szkolenie z obsługi wózków widłowych, braku awansu zawodowego po ukończeniu studiów wyższych i braku dofinansowania, a także uzyskania mniejszej premii niż inny pracownik po ukończeniu studiów wyższych.

Odnosząc się do kwestii szkolenia z zakresu obsługi wózków widłowych, Sąd Rejonowy ustalił, że powód faktycznie potrzebował takiego szkolenia, gdyż w pracy korzystał z pomocy innych pracowników, którzy takim wózkiem jeździli, a miało to miejsce wówczas, gdy musiał przenieść beczki z paliwem, czy ciężkie elementy stalowe. Jednocześnie faktycznie na takie szkolenie nie był skierowany, a było to wynikiem decyzji jego bezpośredniego przełożonego K. K., który uznał brak przydatności takiego szkolenia w pracy powoda. Analizując tą kwestię, Sąd I instancji wskazał, że pracodawca ma prawo decydować o organizacji pracy w swoim zakładzie pracy. Oznacza to, że pracodawca może uznać, że określone kwalifikacje nie są potrzebne danemu pracownikowi, gdyż może mu w określonym zakresie pomóc inny pracownik. To z kolei oznacza, że w analizowanym przypadku pracodawca mógł uznać, że szkolenie nie jest powodowi potrzebne, gdyż w przypadku, gdy będzie potrzebował przenieść coś ciężkiego, wówczas będzie mógł skorzystać z pomocy innego pracownika posiadającego szkolenie z obsługi wózków widłowych. Pracodawca jednak nie wykazał, że tym właśnie się kierował, nie wysyłając powoda na szkolenie. Według Sądu Rejonowego nie jest do

końca jasne, dlaczego powód nie został na nie skierowany, mimo że byłoby ono przydatne w jego pracy, a ponadto były wolne miejsca, o czym świadczą zeznania innych świadków kierowanych na to szkolenie. Sąd Rejonowy miał jednak na uwadze, że powód konkretnie określił wiek jako przyczynę dyskryminacji. Natomiast nie zostało stwierdzone, aby w dostępie do szkolenia z obsługi wózków widłowych był dyskryminowany właśnie z uwagi na wiek. Przesłuchiwani w toku postępowania świadkowie, którzy byli uczestnikami tego szkolenia, są zarówno młodsi od powoda, jak i od niego starsi - A. Ć. jest od powoda młodszy (44 lata), B. T. jest w wieku powoda (57 lat), zaś J. S. jest od powoda o rok starszy (58 lat). Wobec powyższego nie można przyjąć, że powód był wobec tych pracowników dyskryminowany ze względu na kryterium, które wskazał. Co prawda, rzeczywiście nie istniały przeszkody w skierowaniu powoda na szkolenie z zakresu obsługi wózków widłowych i nie zostało przekonująco wyjaśnione przez pozwanego, dlaczego tak się nie stało, choć byli na nie kierowani pracownicy, którzy potrzebowali wózka widłowego jedynie sporadycznie, to jednak nie oznacza, że można przyjąć, by decyzja pozwanego w ww. zakresie była wywołana czynnikami dyskryminacyjnymi, w szczególności wiązała się z kryterium wieku. Wobec tego powód nie zdołał podać czynnika dyskryminującego, który miałby decydować o zablokowaniu mu dostępu do szkolenia. Tym samym, zdaniem Sądu Rejonowego, nie można było uznać, że pracodawca przez to konkretne działanie dopuścił się naruszenia zakazu dyskryminacji powoda. Sąd Rejonowy uznał, że co prawda mogły istnieć racjonalne przesłanki przemawiające za tym, że powodowi przydałoby się szkolenie z zakresu obsługi wózków widłowych, jednak powód nie zdołał wykazać, aby brak skierowania go na takie szkolenie miał cokolwiek wspólnego z dyskryminacją ze względu na jego wiek.

Kolejnym przejawem dyskryminacji, na który wskazał powód, był brak awansu zawodowego po ukończeniu studiów wyższych. Takie studia (licencjat) powód ukończył w 2010 roku. Z kolei dwaj pracownicy, z którymi powód się porównywał, ukończyli ten sam poziom studiów wyższych w 2010 roku (A. K.) i w 2016 roku (K. K.). Od razu po ukończeniu studiów wyższych A. K. została awansowana na stanowisko inspektora, na którym było wymagane wykształcenie wyższe, a K. K. na stanowisko starszego specjalisty/kierownika działu administracyjno - gospodarczego, na którym również było wymagane wyższe wykształcenie. Powód zaś, po skończeniu studiów w 2010 roku, nie został awansowany, nastąpiło to dopiero od 1 października 2013r. Wówczas uzyskał awans na stanowisko samodzielnego referenta, na którym jednak nie było wymagane wykształcenie wyższe. Z powyższych ustaleń wynika, że faktycznie powód pomimo ukończenia studiów wyższych, tak samo jak dwaj porównywani z nim pracownicy, nie uzyskał w przeciwieństwie do nich awansu zawodowego. Jednocześnie nie było sporne, że pracownicy ci, a więc K. K. i A. K., to osoby od powoda młodsze. Wobec tego zostało uprawdopodobnione, że przyczyną dyskryminacji powoda mógł być jego wiek, co z kolei oznacza, że ciężar wykazania, że w rzeczywistości pracodawca kierował się w tych przypadkach obiektywnymi kryteriami, spoczywał na pracodawcy, który w ocenie Sądu Rejonowego zdołał wykazać, że nie doszło w zakresie awansu zawodowego do dyskryminacji powoda. A. K. została skierowana przez pracodawcę na wyższe studia, gdyż pracodawca wiązał z nią nadzieje na jej zatrudnienie w jednostce certyfikującej w charakterze pracownika zajmującego się audytami i wydawaniem certyfikatów, a także prowadzeniem dokumentacji z zakresu systemu jakości. Taki zamysł pracodawcy powstał już w 2005 roku, kiedy A. K. została skierowana do pracy w jednostce certyfikującej. To potwierdza, że pracodawca dla A. K. przewidział ścieżkę kariery w zupełnie innym dziale zakładu pracy niż dział, w którym pracował powód. Powód był zatrudniony w magazynie, gdzie pracodawca nie wymagał od niego wyższego wykształcenia, nie dostrzegł też u powoda możliwości wykorzystania go w jednostce certyfikującej, tak jak A. K., która została do tej jednostki przeniesiona właśnie z działu administracyjno - gospodarczego. W ocenie Sądu Rejonowego, powód nie może żądać, aby pracodawca dla każdego pracownika planował taki sam rozwój zawodowy. Pracodawca ocenia znane mu predyspozycje i umiejętności konkretnego pracownika i próbuje je jak najlepiej wykorzystać dla dobra zakładu pracy. Powód nie miał predyspozycji do pracy w jednostce certyfikacyjnej w przeciwieństwie do A. K.. Jednocześnie w przypadku A. K., aby w pełni rozwinąć jej umiejętności i je wykorzystać, pracodawca uznał, że powinna mieć wyższe wykształcenie, aby zwiększać swoje kwalifikacje. Nie bez znaczenia jest również i to, że po uzyskaniu licencjatu A. K. dalej kontynuowała studia już na innej uczelni, broniąc w 2013 roku pracę magisterską. Wobec powyższego pracodawca kierował się obiektywnymi kryteriami, chcąc jak najlepiej wykorzystać umiejętności i pracę A. K. w jednostce certyfikującej i to zadecydowało, że zaakceptował jej wniosek o skierowanie na studia wyższe i dofinansował te studia w pewnej części. Analogicznie sytuacja wyglądała, jeśli chodzi o K. K.. W jego przypadku pracodawca dostrzegł predyspozycje kierownicze do kierowania zespołem pracowników. W strukturze pozwanego są to istotne umiejętności, pozwany jest bowiem organizacyjnie podzielony na działy, które powinny być sprawnie

zarządzane przez kadre kierowniczą. Warto zauważyć, że predyspozycje kierownicze u K. K. zostały dostrzeżone jeszcze na długo przed skierowaniem go na studia wyższe. K. K. zajmował stanowisko p.o. kierownika już od 1 grudnia 2009r., najpierw w centrum obsługi klienta, a od 1 marca 2011r. w dziale administracyjno - gospodarczym. Studia wyższe ukończył zaś dopiero w 2016 roku (licencjat). W przypadku K. K. wymóg wyższego wykształcenia był konieczny, aby móc mu powierzyć stanowisko kierownicze, do tej pory zajmował on bowiem wyłącznie stanowisko pełniącego obowiązki kierownika. Wobec tego również i w tym przypadku dla pracodawcy decydujące było, aby móc wykorzystać w pełni dostrzeżone umiejętności pracownika i jego predyspozycje. Taki właśnie cel przyświecał pracodawcy podczas kierowania K. K. na studia wyższe i akceptacji propozycji dofinansowania tych studiów w określonej części. W obu więc przypadkach, tak A. K., jako i K. K., ukończenie wyższych studiów było inspirowane przez pracodawcę, a sam awans zawodowy nie tyle był konieczną konsekwencją ukończenia studiów wyższych, ale raczej ukończenie studiów było konieczne, aby zrealizować plan awansu zawodowego.

W przypadku powoda pracodawca nie uznawał za konieczne kierowania go na studia wyższe, nie widział bowiem dla powoda dalszej drogi awansu zawodowego, która wymagałaby uzyskania wyższego wykształcenia. Świadczy o tym fakt, że powód nie uzyskał zgody na dofinansowanie studiów, a poza tym pozwany nie skierował go na takie studia, w przeciwieństwie do A. K. i K. K.. Jak niemająca znaczenia jest w tym przypadku kwestia wieku powoda. Z przedstawionej analizy wynika, że decydujące znaczenie miał nie wiek pracownika, ale jego predyspozycje, umiejętności, miejsce w strukturze organizacyjnej zakładu pracy oraz dalszy plan jego awansu zawodowego. W zamysłu pracodawcy A. K. miała się realizować w jednostce certyfikującej, zaś K. K. miał zarządzać jednym z działów pozwanego, zajmując stanowisko kierownicze. Natomiast co do powoda, który pracował w magazynie, pracodawca nie miał żadnych planów zawodowych, sam powód również w toku postępowania nie był w stanie wskazać, czy konkurował o stanowisko z A. K., bądź z K. K.. Pracodawca zdołał więc wykazać, że kierował się obiektywnymi kryteriami, ze względu na które skierował na studia (...), a następnie awansował ich po zakończeniu tych studiów. Przyczyną, z powodu której nie doszło natomiast do awansu J. K., po zakończeniu przez niego studiów wyższych, nie był jego wiek, ale brak zamysłu pracodawcy co do wykorzystania powoda na wyższym stanowisku - w przeciwieństwie do dwóch wskazanych wcześniej pracowników. Sąd Rejonowy podkreślił ponadto, że powód samodzielnie podjął decyzję o ukończeniu studiów wyższych, mimo że pracodawca nie widział takiej konieczności na zajmowanym przez powoda stanowisku. W ten sposób nie może wymuszać awansu na pracodawcy, który nie widzi potrzeby awansowania powoda, uznając, że na zajmowanym aktualnie stanowisku powód wykonuje oczekiwaną przez pracodawcę pracę.

Reasumując, Sąd Rejonowy ocenił, że brak awansu powoda po zakończeniu przez niego studiów, przy jednoczesnym awansowaniu A. K. i K. K., nie był spowodowany zastosowaniem kryterium dyskryminacyjnego przez pracodawcę (wiek powoda), ale innymi umiejętnościami pracowniczymi i innymi planami, co do ich wykorzystania przez pracodawcę w przypadku każdego z tych pracowników. Są to kryteria obiektywne, co oznacza, że nie mamy w tym zakresie z dyskryminacją powoda.

Kolejnym ze wskazanych przez powoda zachowań dyskryminujących było przyznanie premii uznaniowej. Sąd Rejonowy ustalił, że po ukończeniu studiów wyższych powód otrzymał nagrodę w kwocie 500,00 zł, zaś inny pracownik A. K. - nagrodę w wysokości 1.000,00 zł. W tym przypadku strony nie kwestionowały różnicy wieku pomiędzy powodem i A. K.. Powód jest niewątpliwie pracownikiem starszym. Wobec tego na pracodawcę przerzucony został ciężar udowodnienia, że różnicując wysokość nagrody kierował się niedyskryminacyjnymi motywami. W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca zdołał wykazać, że różnica w nagrodzie była spowodowana kryteriami obiektywnymi. Jak już wcześniej zostało wskazane, A. K. została skierowana na studia przez pracodawcę. Pracodawca zgodził się na dofinansowanie jej studiów, ponieważ miał konkretny plan związany z jej dalszym rozwojem w zakładzie pracy w jednostce certyfikującej. W przypadku powoda natomiast pracodawca nie wyraził zgody na dofinansowanie studiów nie ze względu na jego wiek, ale ze względu na brak planu wykorzystania przez pracodawcę nowych umiejętności i kwalifikacji powoda w jego dalszej pracy. Pracodawca ocenił, że na zajmowanym stanowisku powód nie potrzebuje wyższego wykształcenia, a zarazem nie cechuje się umiejętnościami i predyspozycjami, które mogłyby być wykorzystane na innym stanowisku, na którym wymagane byłoby wyższe wykształcenie. Nie decydował w tym zakresie wiek powoda. Powód nie miał zgody pracodawcy na dofinansowanie studiów, w przeciwieństwie do A. K., a

zatem nie można było oczekiwać, że pracodawca po ukończeniu studiów przez powoda, będzie go premiował taką samą nagrodą jak A. K.. Uzyskanie wyższego wykształcenia przez A. K. było konieczne dla jej dalszego rozwoju zawodowego i przydatności na zajmowanym stanowisku u pracodawcy. Z kolei ukończenie studiów przez powoda niczego nie zmieniało w zakresie jego przydatności zawodowej, z punktu widzenia pracodawcy nie miało więc większego znaczenia. Porównując sytuację dwóch wskazanych pracowników, nie można zatem oczekiwać od pracodawcy, że będzie wynagradzał za ukończenie studiów tak samo. Jednocześnie kryterium mającym wpływ na różnice w wysokości nagrody nie był wiek powoda, ale właśnie przydatność ukończenia studiów dla dalszych planów pracodawcy. Takie zaś kryterium nie jest kryterium dyskryminacyjnym, ale obiektywnym, co dowodzi braku dyskryminacji powoda.

Kończąc rozważania, Sąd I instancji wskazał, że sam fakt, że nagroda jest świadczeniem uznaniowym nie oznacza automatycznie pełnej swobody pracodawcy w jej przyznawaniu. Jak bowiem wskazuje się w orzecznictwie, uznanie co do przyznania nagrody jest ograniczone przez spoczywający na pracodawcy obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.) oraz przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy: równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków oraz zakazu dyskryminacji. Nagroda jest wynagrodzeniem, co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy, mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę jednakowej wartości (art. 183c § 1 k.p.) (wyrok SN z dnia 21 stycznia 2011 roku, sygn. akt II PK 169/10). W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy ostatecznie doszedł do wniosku, że kryteria różnicujące wysokość nagrody były obiektywne. Tym samym nie stwierdził, by została spełniona przesłanka uwzględnienia roszczenia, którego podstawą był art. 18<sup>3d</sup> k.p. W tej sytuacji powództwo zostało oddalone.

W kwestii kosztów zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 i art. 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądzając od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700 zł (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 12 października 2020r. wraz z uzasadnieniem, k. 243 i 248-261).

Apelację od powyższego wyroku złożył powód, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości i zarzucając naruszenie przepisów postępowania tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- wyciągnięcie wniosku sprzecznego ze zgromadzonym materiałem dowodowym, że pracodawca kierował się obiektywnymi kryteriami przy podejmowaniu decyzji o awansie, podwyżkach oraz podnoszeniu kwalifikacji pracowników A. K. i K. K. oraz nie podejmując takich działań analogicznie względem powoda, podczas gdy pracodawca nie wykazał zaistnienia „obiektywnych kryteriów” żadnymi miarodajnymi dowodami;
- ustalenie, że pozwany jako pracodawca rozsyłał mailowo ogłoszenia o wewnętrznych rekrutacjach, do których pracownicy mieli dostęp, podczas gdy pozwany, oprócz zeznań świadka K. B., nie przedstawił w tym zakresie żadnego dowodu w postaci wydruku ww. maili, zaś z zeznań świadka E. J. wnioskować można, że będąc zatrudnioną na stanowisku kierowniczym w dziale administracji, nie miała wiedzy na temat prowadzenia jakichkolwiek wewnętrznych rekrutacji przez pozwanego;

b) art. 233 § 1 k.p.c. w. zw. z art. 327<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. poprzez brak logicznego wyjaśnienia dokonanej oceny dowodów oraz brak jej przełożenia na powzięte przekonanie Sądu wyrażające się w uznaniu, że choć pracodawca nie wykazał, aby kierował się obiektywnym kryterium, nie wysyłając powoda na szkolenie z obsługi wózków widłowych i nie jest do końca jasne, dlaczego powód nie został na nie skierowany, to jednak okoliczność ta nie stanowiła dyskryminacji powoda ze względu na wiek;

Powód zarzucił również naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. oraz art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez zastosowanie ich w niniejszej sprawie w sposób nieprawidłowy i uznanie, że to na powodzie, jako dyskryminowanym pracowniku, ciąży obowiązek wykazania czynnika dyskryminującego, który miałby decydować o zablokowaniu mu dostępu do szkolenia z obsługi wózków widłowych, podczas gdy art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. i to pracodawca jest zobowiązany do wykazania, że nie doszło do dyskryminacji;

b) art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. w zw. z art. 18<sup>3b</sup> § 1 ust. 2 i 3 k.p. poprzez uznanie, że w niniejszej sprawie powód nie był dyskryminowany w dostępie do podnoszenia swoich kwalifikacji, a także w zakresie pomijania przy awansowaniu i przyznawaniu innych świadczeń, podczas gdy pozwany nie wykazał, że przy różnicowaniu sytuacji powoda względem pracowników A. K. i K. K. kierował się kryteriami obiektywnymi;

c) art. 18<sup>3d</sup> k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy powód wykazał, że miały miejsce zdarzenia dyskryminujące go przez pozwanego, a pozwany, jako pracodawca, nie wykazał, że zastosował kryterium obiektywne, nie podejmując względem powoda działań w postaci sfinansowania jego studiów wyższych, udzielenia mu awansu oraz odpowiedniej podwyżki ze względu na uzyskanie tytułu licencjata i wreszcie skierowania na kurs obsługi wózków widłowych w sposób analogiczny jak innych pracowników.

Wskazując na powyższe zarzuty pełnomocnik powoda wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 33.300,00 zł oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powoda przedstawił szeroką argumentację na potwierdzenie powyższych zarzutów (apelacja z dnia 30 listopada 2020r., k. 268-273).

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

Zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Powyższy przepis wyznacza granice rozpoznania sądu w postępowaniu apelacyjnym, stanowi bowiem, że sąd drugiej instancji "rozpoznaje sprawę", a nie tylko "środek odwoławczy". Oznacza to, że sąd drugiej instancji w sposób w zasadzie nieograniczony raz jeszcze bada sprawę rozstrzygniętą przez sąd pierwszej instancji, a postępowanie apelacyjne stanowi kontynuację postępowania przed sądem pierwszej instancji. Sąd odwoławczy musi zbadać okoliczności wskazujące na ewentualną nieważność postępowania, przebieg i wyniki czynności procesowych sądu pierwszej instancji stosownie do zarzutów zgłoszonych przez apelującego, a w pełnym zakresie ocenić prawidłowość zastosowania w sprawie prawa materialnego. Jako instancja merytoryczna w razie dostrzeżenia błędów powinien naprawić wszystkie stwierdzone naruszenia prawa procesowego w zakresie wskazanym przez apelującego oraz wszystkie naruszenia prawa materialnego, bez względu na to, czy zostały wytknięte w apelacji. Oznacza to, że w postępowaniu odwoławczym sąd jest uprawniony do ponownej oceny przedstawionych dowodów i prowadzenia postępowania dowodowego w granicach określonych w art. 381 k.p.c. Może także zobowiązać strony do sprecyzowania ich stanowisk w zakresie dochodzonego roszczenia (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 kwietnia 2019r., I CSK 333/18; z dnia 27 lutego 2019r., II CSK 29/18; z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2021r., V CZ 46/21).

W przedmiotowej sprawie strona pozwana, zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego, oparła środek zaskarżenia między innymi na zarzutach naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 327<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. Przed przystąpieniem do szczegółowej analizy wskazanych zarzutów, wstępnie podkreślić należy, że art. 233 § 1 k.p.c. i wyrażona w nim zasada swobodnej oceny dowodów narzuca na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny, jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd



swobodnej oceny dowodów wymaga udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest zatem wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 stycznia 2001r., IV CKN 970/00; z dnia 12 kwietnia 2001r., II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002r., II CKN 572/99; z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98).

W analizowanym przypadku zarzut powoda dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., jak również powiązanego z nim art. 327<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ w przeważającej części dotyczy wadliwego uznania przez Sąd Rejonowy wykazania przez pozwanego „obiektywnych kryteriów” w zakresie działań, które powód traktował jako dyskryminujące. Ten zaś element oceny Sądu I instancji nie jest częścią ustaleń faktycznych, ale rozważań prawnych, jakie w związku z treścią analizowanych przepisów prawa materialnego Sąd ten zaprezentował w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i w ramach zarzutów dotyczących tych przepisów będzie stanowił przedmiot analizy. Jeśli chodzi natomiast o ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego oraz ocenę dowodów, to powołując się na ww. przepisy prawa procesowego, pozwany zakwestionował je w niewielkim tylko zakresie. Wskazał na wadliwe ustalenie, że pozwany rozsyłał mailowo ogłoszenia o wewnętrznych rekrutacjach. W tym aspekcie, nie godząc się ze stanowiskiem powoda, Sąd II instancji wskazuje, że okoliczność, iż w toku postępowania nie zostały przedstawione wiadomości e-mail odnoszące się do rekrutacji wewnętrznej, nie oznacza, że taka korespondencja nie była kierowana do pracowników. Okoliczność powiadamiania pracowników pozwanego o prowadzonych rekrutacjach potwierdzili świadkowie K. K. (wskazał, że są ogólnodostępne informacje o wakatach) i K. B. (zeznał, że informacje o rekrutacji są najczęściej rozsyłane mailem do wszystkich pracowników), a jedynym, który takiej okoliczności przeczył był powód. Tylko z jego zeznań wynika, że o rekrutacji prowadzonej przez pozwanego nie miał wiedzy. Jeśli chodzi natomiast o innych świadków, to im pytania dotyczące rekrutacji wewnętrznej nie były zadawane. Świadkowie odnosili się co najwyżej do kwestii szkoleń, na które nie musieli się zgłaszać, natomiast szkolenia prowadzone przez pracodawcę nie są tym samym co rekrutacja na inne stanowiska w ramach struktury organizacyjnej pracodawcy. Jedynie E. J. o proces rekrutacji została zapytana przez pełnomocnika powoda i w odpowiedzi wskazała, że sama w takim procesie nie uczestniczyła. To jednak nie jest równoznaczne z tym, że u pozwanego wewnętrznych rekrutacji nie prowadzono, na co wskazywał powód w zeznaniach i co sugeruje apelacja. Zamykając analizowany wątek, odnoszący się do ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, należy jeszcze podkreślić, iż dowody z dokumentów, w tym wypadku w postaci e-maili dotyczących wewnętrznej rekrutacji, nie mają większej mocy dowodowej niż zeznania świadków, które Sąd I instancji ocenił prawidłowo. Ustalił na ich podstawie takie okoliczności faktyczne, których strona pozwana w apelacji nie zdołała zakwestionować, prezentując jedynie własną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, która jednak nie może być skutecznie przeciwstawiona ocenie i ustaleniom Sądu I instancji z powodów, o których była mowa.

Jeśli chodzi o inne ustalenia faktyczne i ocenę, w szczególności zeznań świadków i powoda, to apelujący formułując zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego, ich nie zakwestionował. Wprawdzie uzasadnienie apelacji w tym zakresie jest rozbudowane, ale powołane w tej części fragmenty uzasadnienia Sądu Rejonowego dotyczą nie tyle ustaleń faktycznych i oceny dowodów, co rozważań, jakie Sąd ten przedstawił, analizując, czy doszło do dyskryminacji powoda. O tym jednak – co już zostało zasygnalizowane – będzie mowa przy okazji analizy zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, gdyż to właśnie tego tak naprawdę dotyczą polemiczne wywody strony powodowej. W zakresie ustaleń faktycznych i oceny dowodów stronie tej nie udało się wzruszyć tego, co przedstawił w uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy. Sąd II instancji ustalenia te i leżącą u ich podstawy ocenę materiału dowodowego, podziela w pełnym zakresie, co z kolei powoduje, że w myśl art. 387 § 2<sup>1</sup> pkt 1 k.p.c., nie zachodzi potrzeba ich powtarzania.

Przed dokonaniem oceny pozostałych zarzutów zgłoszonych w apelacji, z uwagi na to, że apelacja wskazuje na kilka ogólnych okoliczności kształtujących relacje między powodem a pozwanym, należy krótko się do nich odnieść. Przede wszystkim podkreślić trzeba, że nie ma w przedmiotowej sprawie żadnego znaczenia okoliczność związana

z rozwiązaniem z powodem umowy o pracę. To, że powód w procesie dotyczącym zakończenia z nim stosunku pracy, uzyskał odszkodowanie, nie ma wpływu na stwierdzenie stosowania wobec jego osoby dyskryminacji oraz na zasadność roszczenia, jakie w związku z tym zgłosił. Podobnie ogólnie wyeksponowane w apelacji okoliczności awansowania pracowników z działu powoda, kierowania ich na szkolenia bądź studia oraz nagradzania – w sytuacji, kiedy powód nie wskazał, z kim się porównywał – nie stanowią potwierdzenia stosowania dyskryminacji. Dotyczy to też ogólnych uwag zamieszczonych w apelacji, a odnoszących się do tego po jak długim czasie pracy u pozwanego powód po raz pierwszy został przesunięty na inne stanowisko. Odnosząc się do nich także ogólnie, należy wskazać, że z obowiązujących przepisów nie wynika ani po jakim czasie, ani w jakich okolicznościach pracodawca powinien awansować pracownika. Wszystko zależy od okoliczności konkretnego przypadku, które powinny być szczegółowo przeanalizowane. Tak właśnie uczynił Sąd Rejonowy, co będzie przedmiotem oceny Sądu II instancji i dlatego ogólne tylko uwagi, sugerujące pokrzywdzenie powoda ze względu na długi czas pracy na tym samym stanowisku, bez awansowania, nie mogą być skuteczne.

Dokonując oceny zarzutu wadliwego zastosowania art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c. i art. 300 k.p., podkreślić należy, że oczywiście słuszne jest stanowisko apelacji, że pierwszy ze wskazanych przepisów zmienia rozkład ciężaru dowodu, niemniej jednak apelacja pomija, że dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, z którą mamy do czynienia tylko wtedy, gdy nierówne traktowanie spowodowane jest naruszeniem przez pracodawcę co najmniej jednego z kryteriów określonych w art. 11<sup>3</sup> i 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Z tego względu, jeśli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać okoliczności, które uprawdopodobnią nie tylko jego gorsze traktowanie w stosunku do innych pracowników, ale także to, że zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Zasady te znajdują również zastosowanie w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego wynagrodzenia pracowników za jednakową pracę, co podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 kwietnia 2021r. (II PSKP 28/21), a wcześniej m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2012r., II PK 196/11 (OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73). W orzeczeniach tych wyjaśnił, 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<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Dyskryminacja w zatrudnieniu może wyrażać się niekorzystnym ukształtowaniem wynagrodzenia za pracę z uwagi na naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k.p.) tylko wtedy, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku wskazanych wyżej przyczyn (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p.), co musi być uwzględnione przy wykładni art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Zatem zakazane jest różnicowanie wynagrodzenia za pracę jednakową lub o jednakowej wartości z przyczyn uznawanych za dyskryminujące. To samo dotyczy także dyskryminacji w dostępie do szkoleń, w awansowaniu oraz w innych przypadkach różnicowania sytuacji pracownika. To z kolei oznacza, że powód, który twierdzi, że naruszono wobec niego zasadę wynikającą z art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. w związku z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p. (z przyczyn uznanych za dyskryminujące), powinien wytyczyć kierunek pozwalający na przeprowadzenie analizy porównawczej przez wskazanie pracowników, którzy są wyżej wynagradzani, mimo że wykonują porównywalną do niego pracę. Wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania, że przy ustalaniu wynagrodzeń kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 in fine k.p.), bowiem np. wskazani pracownicy nie wykonują porównywalnej do powoda pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2016r., III PK 116/15, LEX nr 2057629).

To samo, o czym była mowa, w okolicznościach faktycznych bliższych przedmiotowej sprawie, potwierdził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 24 marca 2022r. (II PSK 337/21, LEX nr 3415941). Podkreślił, że rola przepisu art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. polega na określeniu sytuacji procesowej pracodawcy i dyskryminowanego pracownika w razie wytoczenia przez tego ostatniego powództwa o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu. Wskazuje on, kiedy sąd powinien uznać, że mamy do czynienia z dyskryminacją. W tego rodzaju sporach

pracownik, jako powód, powinien jedynie wskazać fakty, które uprawdopodobniają wystąpienie dyskryminacji i kryterium, które mogło stanowić podstawę bezzasadnego zróżnicowania sytuacji pracowników, a pracodawca, jako pozwany, powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi względami. W sprawie o odszkodowanie z tytułu odmowy zatrudnienia o dyskryminującym charakterze powód powinien wykazać, że ubiegał się o zatrudnienie, miał wymagane do zatrudnienia na danym stanowisku kwalifikacje, a zatrudniona została osoba, która nie odznacza się cechą posiadaną przez powoda. Dopiero w następnej kolejności pracodawca obowiązany jest wykazać obiektywne przyczyny, którymi kierował się podejmując decyzję odmowną. Odmowa nawiązania stosunku pracy albo odmowa kontynuowania stosunku pracy musi być zatem uzasadniona przyczynami niedyskryminującymi pracownika. Nieprzeprowadzenie przez pracodawcę dowodu niedyskryminacji osoby ubiegającej się o nawiązanie stosunku pracy lub jego kontynuowanie uprawnia tę osobę do odszkodowania przewidzianego w art. 18<sup>3d</sup> k.p. Katalog dotyczących osoby pracownika kryteriów dyskryminacyjnych jest otwarty. Jednakże kryteriami tymi mogą być tylko takie niezwiązane z wykonywaną pracą cechy osobiste pracownika, które mają konkretny i weryfikowalny charakter, a gorsze traktowanie z uwagi na te przesłanki jest społecznie nieakceptowalne. Zasadniczo więc kryteriów tych nie stanowią pojęcia niedookreślone, nieostre. Wspomniane przymioty osobiste oraz ich wpływ na dyskryminacyjne dla pracownika decyzje pracodawcy są przecież przedmiotem uprawdopodobnienia, a następnie dowodzenia stron w procesie sądowym o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Wspomniane cechy osobowości jako kryteria dyskryminacyjne mogą dotyczyć bezpośrednio pracownika, ale mogą też odnosić się do osób, z którymi pracownik pozostaje w ścisłych relacjach i z uwagi na te relacje jest on dyskryminowany w zatrudnieniu.

Biorąc pod uwagę powołane poglądy orzecznictwa, do których apelacja w ogóle się nie odnosi, nie ma podstaw, aby przyjąć, że Sąd Rejonowy bezzasadnie wymagał od powoda podania czynnika czy też kryterium dyskryminującego, który miałby decydować o zablokowaniu mu dostępu do szkolenia z zakresu obsługi wózków widłowych. Sąd I instancji, zgodnie z brzmieniem przepisów, których naruszenie zarzucił powód, zasadnie przyjął, że J. K., jeśli zarzucał pracodawcy dyskryminację w zakresie dostępu do tego właśnie szkolenia, to powinien wskazać, jakie kryterium miało stanowić podstawę bezzasadnego zróżnicowania jego sytuacji na tle innych pracowników i dopiero wówczas ciężar dowodu przechodził na pracodawcę, który był zobowiązany wykazać, że kierował się kryteriami obiektywnymi. Apelacja, która w ww. zakresie prezentuje inne stanowisko, nadając mu formę zarzutu z punktu 3 środka zaskarżenia, nie ma racji.

Analizując w dalszej kolejności zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, które zostaną omówione łącznie, na wstępie należy zwrócić uwagę na okoliczność, jakie działania pracodawcy powód określił jako dyskryminujące. W skardze, którą złożył w trakcie trwania stosunku pracy, w pozwie, jak również w uzasadnieniu apelacji wyszczególnił, że chodzi o:

- przyznanie mu niższej niż innemu pracownikowi nagrody w związku z ukończeniem studiów;
- brak awansowania w związku z ukończeniem studiów;
- brak skierowania na kurs z zakresu obsługi wózków widłowych.

Powyższe jest istotne z tego powodu, że określa zakres, w jakim na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu. Tymczasem podczas przesłuchania, a także w punkcie II.2 apelacji powód, jako na jedną z okoliczności wskazujących na dyskryminację, powołał się na brak finansowania przez pracodawcę jego studiów wyższych. Należy przypomnieć, że ta kwestia została w toku postępowania omówiona szerzej po raz pierwszy dopiero przez pozwanego w odpowiedzi na pozew, ale nie w kontrze do faktów, które powód wskazał w pozwie, tylko jako uzasadnienie tego, dlaczego A. K. uzyskała wyższą nagrodę w związku z ukończeniem studiów. Powód w dalszej kolejności, nadal nie formułując nowych okoliczności faktycznych, leżących u podstaw jego roszczenia, zawnioskował o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka J. P., a potem sam podczas przesłuchania zeznał, że wszyscy pracownicy pozwanego, którzy chcieli się dokształcać, otrzymywali na to zgodę od pracodawcy, a tylko w jego przypadku w przeszłości – przy czym nie wiadomo dokładanie kiedy – doszło do odmowy. Wskazana kwestia w ogóle nie była przedmiotem rozważań Sądu Rejonowego

w kontekście tego, czy powód był dyskryminowany przez pracodawcę – choć była elementem ustaleń faktycznych - bo tego rodzaju okoliczność faktyczna, jako podstawa zgłoszonego żądania, w żadnej fazie procesu nie została przez powoda wyartykułowana. W związku z tym wplatanie w treść zarzutów apelacji okoliczności dotyczącej braku zgody na finansowanie studiów wyższych powoda, jest pozbawione podstaw.

Przechodząc do oceny poszczególnych okoliczności, jakie powód przedstawił na potwierdzenie, że był dyskryminowany - w kontekście rozważań Sądu Rejonowego oraz sformułowanych w apelacji zarzutów - należy najpierw raz jeszcze zaakcentować, że wobec okoliczności, że roszczenie powoda dotyczy odszkodowania w związku z dyskryminacją, a nie w związku ze "zwykłym" nierównym traktowaniem, to konieczne było wskazanie zakazanego kryterium, powodującego nierówne traktowanie pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. J. K. powołał się na swój wiek, twierdząc również w apelacji, że z powodu wieku pracodawca nie chciał już w niego inwestować.

Sąd Rejonowy, powołując się na kryterium wieku, ocenił że w zakresie odmowy skierowania powoda na szkolenie dotyczące obsługi wózków widłowych, do dyskryminacji nie doszło, gdyż wiek nie był tym, co zdecydowało o innym potraktowaniu powoda aniżeli pracowników, którzy w takim szkoleniu brali udział. Ocena Sądu Rejonowego w tym zakresie jest oczywiście słuszna, bowiem pracownicy, z którymi powód się w tym zakresie porównywał, są w różnym wieku – A. Ć. jest od powoda młodszy, B. T. jest w takim wieku jak powód, zaś J. S. jest osobą od powoda starszą. Kryterium wieku nie było zatem decydujące, jeśli chodzi o inne potraktowanie powoda, a to oznacza, że nie mamy do czynienia z dyskryminacją. Pozwany nie godząc się z takim stanowiskiem, sformułował zarzut z punktu 2 apelacji. Pominął przy tym te kwestie prawne, które zostały przedstawione, a także to, że w razie braku kryterium niedozwolonego można przyjąć za podstawę naruszenie art. 11<sup>2</sup> k.p., tj. złamanie zasady "zwykłego" równego traktowania pracowników. Jednak, zgodnie z orzecznictwem, naruszenie wyłącznie zasady równego traktowania (art. 11<sup>2</sup> k.p.), bez zaistnienia kryterium dyskryminującego, powoduje odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., a nie na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014r., III PK 136/13, OSP 2015 Nr 9, poz. 85; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2020r., II PK 239/18). We wskazanym przypadku nie stosuje się jednak reguły odwróconego rozkładu ciężaru dowodu. Regułę tę z art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. stosuje się wyłącznie do dyskryminacji - przepis ten *expressis verbis* stanowi, że 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, "chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami". Art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. dotyczy zaś jedynie kwalifikowanego naruszenia zasady równego traktowania, jakim jest dyskryminacja. Art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. odnosi się zatem wyłącznie do takiego nierównego traktowania, które jest spowodowane dyskryminacją z uwagi na niedozwolone kryteria. W przypadku przyjęcia, że w przedmiotowej sprawie nie miała miejsce dyskryminacja, lecz zwykłe naruszenie zasady równego traktowania, w miejsce reguły odwróconego ciężaru dowodu wchodzi reguła ogólna ciężaru dowodu z art. 6 k.c., która obciążała powoda (postanowienie SN z 30 czerwca 2020r., I NSNp 3/19).

Zgodnie z art. 471 k.c. przesłanki powstania odpowiedzialności odszkodowawczej w reżimie odpowiedzialności kontraktowej są następujące:

- 1) niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania z przyczyn, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność;
- 2) szkoda poniesiona przez wierzyciela;
- 3) istnienie związku przyczynowego między niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania a powstaniem szkody.

W reżimie odpowiedzialności *ex contractu* naprawieniu podlega co do zasady tylko szkoda majątkowa, przy czym w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy chodzi tu zarówno o *damnum emergens*, jak i *lucrum cessans* (zob. art. 361 § 2).

W przedmiotowej sprawie, choć to nie było przedmiotem analizy Sądu I instancji, według Sądu Okręgowego, nie ma podstaw do zasądzenia powodowi odszkodowania za "zwykle" nierówne traktowanie. Mimo że, jak wskazał Sąd Rejonowy, powód nie został skierowany na szkolenie w zakresie obsługi wózków widłowych, to trudno ustalić szkodę, którą poniósł w związku z tym. W pozwie, na potrzeby uzasadnienia wysokości odszkodowania w związku z dyskryminacją, przyjął, że jego szkoda wyniosła 400 zł, a więc średnią kwotę, jaką trzeba zapłacić za kurs obsługi wózka widłowego. Zdaniem Sądu Okręgowego ww. kwota nie jest szkodą powoda, którą rozumie się jako utraczone korzyści bądź jako uszczerbek w majątku. Żadnego uszczerbku powód nie poniósł, gdyż za taki kurs nie zapłacił, a więc jego majątek nie został uszczuplony o wskazaną kwotę. Jeśli chodzi zaś o spodziewane korzyści, to nie ma podstaw, aby przyjąć, że korzyść powoda związaną z faktem ewentualnego odbycia ww. kursu, którą mógłby odnieść, stanowiła właśnie podana kwota. Niezależnie od tego zwraca uwagę, że kwoty 400 zł, jako średniego kosztu kursu, o jakim mowa, powód w procesie nie wykazał jakimkolwiek dowodem, a w przypadku odszkodowania, związanego ze "zwykłym" nierównym traktowaniem, obowiązek dowodzenia w zakresie wszystkich przesłanek odpowiedzialności pozwanego, jego obciążał.

Inną okolicznością wskazującą, według powoda, na jego dyskryminację, której dotyczą sformułowane w apelacji zarzuty, było przyznanie mu niższej niż A. K. nagrody w związku z ukończeniem studiów. Przed dokonaniem szczegółowej analizy zarzutów tego dotyczących, trzeba jednak przypomnieć, że nagroda - jako pieniężne lub rzeczowe, nieobowiązkowe świadczenie przyznawane pracownikowi przez pracodawcę (art. 105 k.p.) - ma charakter świadczenia uznaniowego. Uznanie co do przyznania nagrody jest jednak ograniczone przez obowiązek pracodawcy stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.) oraz obowiązek przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy: równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11<sup>2</sup> k.p.) oraz zakazu dyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> k.p. i art. 18<sup>3a</sup>-18<sup>3e</sup> k.p.). Nagroda jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18<sup>3c</sup> k.p.; także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę jednakowej wartości (art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.). Wynagrodzenie, o którym mowa w przepisie art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p., obejmuje bowiem 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 (art. 18<sup>3c</sup> § 2 k.p.).

Pracownik dochodzący wyrównania wynagrodzenia (w istocie odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p.) powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej, a pracodawca może udowadniać, że kierował się w tym zakresie obiektywnymi powodami.

W analizowanej sprawie, zdaniem Sądu II instancji, nie budzi wątpliwości, że powód nie wykonywał ani pracy jednakowej, ani pracy o jednakowej wartości co A. K.. Zgodnie z art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p. 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. W przypadku powoda, który w dacie ukończenia studiów zajmował stanowisko magazyniera i A. K., która była starszym referentem i pracowała w jednostce certyfikującej, nie można mówić o pracach o jednakowej wartości, a tym bardziej o pracy jednakowej. Porównywane osoby nie tylko zajmowały inne stanowiska, umiejscowione w innym miejscu w strukturze pozwanego, ale także do wykonywania przez nich prac, które zostały im powierzone przez pracodawcę, konieczne były inne kwalifikacje zawodowe i doświadczenie. Z ich pracą wiązał się również inny zakres odpowiedzialności – z całą pewnością większy w przypadku A. K., a także prace, które wykonywali, wiązały się z różnym stopniem wysiłku.

W związku z powyższym nie ma podstaw, aby tak w przypadku wynagrodzenia zasadniczego, jak i innych składników, w tym nagród, stosować względem powoda i A. K. te same zasady. Poza tym zwraca uwagę jeszcze i to, co słusznie zaakcentował Sąd Rejonowy, a co pominięto w apelacji, a mianowicie, że A. K. na studia skierował pracodawca, który je dofinansował i dodatkowo zobowiązał, aby wskazana pracownica w okresie 3 lat po ukończeniu studiów

świadczyła pracę na rzecz pozwanego. W przypadku powoda natomiast taka sytuacja nie miała miejsca. Dodatkowo kierunek studiów, na który A. K. została skierowana, był zgodny z charakterem jej pracy w jednostce certyfikującej, zaś powód pracując jako magazynier, sam zdecydował się na studia, które nie były mu przydatne w pracy, jaką u pozwanego w owym czasie realizował. Oczywiście trudno odmówić powodowi, pomimo wskazanych okoliczności, możliwości kształcenia na wybranym przez niego kierunku studiów, niemniej jednak analizując zasadność roszczenia zgłoszonego przez powoda w przedmiotowej sprawie, należy ocenić, czy strona pozwana, przysługując A. K. 1.000 zł nagrody w związku z ukończeniem studiów, zaś powodowi tylko 500 zł, naruszyła reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę jednakowej wartości (art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.). Zdaniem Sądu Okręgowego, stanowisko, jakie we wskazanym zakresie przedstawił Sąd Rejonowy jest słuszne, natomiast dotyczące tego wywody i zarzuty apelacji mają wyłącznie charakter polemiczny. Nie wynika z nich nic, co przy uwzględnieniu przeanalizowanych przez Sąd Okręgowy przepisów, mogłoby podważyć ocenę Sądu Rejonowego.

Takiej samej oceny Sąd II instancji dokonał również i w tej części, która dotyczy zarzutów odnoszących się do braku awansowania powoda. Rację ma powód wskazując, że A. K. i K. K. częściej niż powód otrzymywali zmianę nazwy stanowisk, z czym najczęściej bądź nawet zawsze wiązała się zmiana wynagrodzenia. O to wynagrodzenie, choć nie jest ono przez powoda eksponowane (jedynie na potrzeby wyliczenia odszkodowania), tak naprawdę chodzi, powód bowiem jako szkodę związaną z tą właśnie okolicznością wskazuje nie tyle określony rodzaj krzywdy (szkody niemajątkowej), ile właśnie szkodę majątkową związaną z mniejszym wynagrodzeniem. To z kolei oznacza, że znowu należy odwołać się do wywodów, jakie zostały przedstawione przy okazji kwestii niższej nagrody przyznanej powodowi w związku z ukończeniem studiów. Wywody te wskazują na taki oto kierunek, zgodnie z którym – skoro powód powołuje się na otrzymywanie niższego wynagrodzenia w związku z nieawansowaniem – trzeba ustalić, czy praca powoda i osób, które są od niego młodsze, a z którymi się porównywał (A. K. i K. K.) wykonywały pracę jednakową jak powód lub pracę o jednakowej wartości. Gdyby odpowiedź w tym zakresie była twierdząca, należałoby ustalić, czy istniały jakieś kryteria obiektywne, którymi w zakresie różnicowania sytuacji powoda i innych pracowników pracodawca się kierował. W przypadku A. K., w okresie, który powód oznaczył jako okres dyskryminacji jego osoby, nie zaistniała sytuacja tożsamości prac realizowanych przez ww. osobę oraz przez powoda. A. K., biorąc pod uwagę inny zakres zadań, inne stanowisko, inne miejsce pracy w strukturze organizacyjnej pozwanego oraz inne doświadczenie i kwalifikacje niż powód, nie jest osobą, z którą w zakresie możliwości awansowania, a tym samym uzyskiwania wyższego wynagrodzenia, powód mógłby się porównywać. To samo dotyczy również i K. K.. Choć wskazany pracownik rozpoczął pracę u pozwanego później niż J. K., miał od pewnego momentu inną ścieżkę kariery zawodowej,

Pozostając jeszcze przy zagadnieniu podnoszenia kwalifikacji i awansowania, należy podkreślić, że powód w toku postępowania nie wskazał, na jakie stanowisko oczekiwał awansu, ani do jakiego konkretnie stanowiska aspirował. Powód nie wskazywał również, aby w tamtym czasie, kiedy ukończył studia wyższe, pracodawca ogłosił nabór na stanowisko, które zostało powierzone komuś innemu. Powód co prawda odwoływał się do stanowiska A. K., jednakże nie wskazał, aby ubiegał się o to właśnie stanowisko. Z zeznań świadka E. J., która była przełożoną powoda, wynika, że powód ani nie występował o szkolenia, ani o dofinansowanie studiów (taka sytuacja, zgodnie z tym, co wskazała J. P., miała miejsce wcześniej, z tym że nie wiadomo dokładnie kiedy). Z kolei z zeznań świadka K. B., który w okresie zatrudnienia powoda był zastępcą dyrektora ds. technicznych, wynika, że powód nie brał udziału w rekrutacjach wewnętrznych. Wszystkie te okoliczności potwierdzają więc, że nie wiadomo, na jakie stanowisko powód chciał awansować, kończąc studia wyższe, a także wcześniej i później. W tym miejscu wymaga podkreślenia, że pracodawca miał pełne prawo do tego, żeby dokonać oceny przydatności danego pracownika do zajmowania innego stanowiska i tak też było w przypadku A. K., która w przeciwieństwie do powoda, posiadała dodatkowe kwalifikacje, a mianowicie znała język angielski, jeździła na zagraniczne audyty, ukończyła później studia magisterskie, a ponadto od 1 grudnia 2005r. posiadała już doświadczenie w pracy na stanowisku samodzielnego referenta w jednostce certyfikującej. Wobec tego nie można uznać, że A. K., która od 2005 roku nie pracowała już w dziale administracyjno – gospodarczym, w którym był zatrudniony powód, wykonywała taką samą pracę jak powód i że w jej przypadku ścieżka awansu powinna być taka sama, jak w przypadku powoda. Skoro A. K. i powód pracowali od 2007 roku w innych działach, wykonywali inną pracę, to powód nie mógł być do A. K. porównywany, jako do pracownika wykonującego pracę jednakową lub

jednakowej wartości. Wobec powyższego o dyskryminacji powoda, ze względu na wiek, względem A. K. nie może być mowy także w zakresie dotyczącym procesu awansowania, związanego z kwestią wysokości wynagrodzenia.

Taka sama ocena dotyczy również powoda i K. K., który w 2007r. został zatrudniony na stanowisku portiera (takim jak stanowisko powoda), a następnie w sierpniu 2008r. przeniesiono go do Centrum (...) ( (...)) na stanowisko starszego referenta, gdzie od grudnia 2009r. pełnił obowiązki kierownika (...), a w 2011 roku został przeniesiony na stanowisko p.o. kierownika działu administracyjno – gospodarczego. W jego przypadku, podobnie jak w odniesieniu do osoby A. K., nie można uznać, by wykonywał pracę jednakową czy jednakowej wartości jak powód. Co prawda od 2011r. pracował w tym samym dziale, w którym był zatrudniony J. K., ale jego zakres zadań był inny. W tej sytuacji powoda i K. K. trudno porównywać, przy czym trzeba podkreślić, że aspekt wieku i stażu pracy u pozwanego nie jest decydujący.

Uwzględniając powyższe, jeśli chodzi o brak propozycji awansu zawodowego dla powoda, to nie ma podstaw, aby uznać to za przejaw nierównego traktowania w zatrudnieniu ze względu na wiek. Raz jeszcze wymaga podkreślenia, że skoro powód nie aplikował na inne stanowiska, nie uczestniczył w wewnętrznych rekrutacjach, nie dowiadywał się jakie rekrutacje są u pozwanego prowadzone, nie wnioskował o zmianę stanowiska, to nie można oczekiwać od pracodawcy, że sam będzie inicjował awans pracownika, jeżeli z jego strony brak jest takiej inicjatywy. Z twierdzeń powoda wynika, że ukończenie przez niego studiów wyższych powinno być równoznaczne z otrzymaniem awansu, tak jak miało to miejsce w przypadku A. K. i K. K., jednakże powód zdaje się pomijać fakt, że osoby te w czasie kiedy odbywały studia i je ukończyły, nie pracowały na tożsamy z powodem stanowiskach pracy. Tym samym nie były to osoby, które wykonywały taką samą pracę, jak powód. Jeśli chodzi zaś jeszcze o osobę K. K., to w apelacji i w toku postępowania przed Sądem I instancji było akcentowane, że nie wiadomo, jakie doświadczenie zawodowe miał ww. pracownik zanim zaczął pracę u pozwanego. Analizując wskazany zarzut, trzeba podkreślić, że w sporze dotyczącym dyskryminacji nie chodzi o to, czy określona osoba, inna niż ta, która zarzuca dyskryminację, zasadnie została zatrudniona na określonym stanowisku (proces w sprawie o dyskryminację takiej weryfikacji nie służy), a o to tylko, czy ten, kto zarzuca dyskryminację nie był inaczej, gorzej traktowany niż inne osoby. Gdyby więc powód aspirował na stanowisko, które powierzono K. K., można byłoby rozważać, czy i jakie kwalifikacje miał K. K., jakie zaś powód i w razie, gdyby okazało się, że takie same, pozwany musiałby wykazać, jakimi kryteriami obiektywnymi się kierował wybierając właśnie K. K., a nie powoda. Powód jednak o żadne ze stanowisk, zajmowanych przez swojego przełożonego, nie ubiegał się, miał też inne zadania i doświadczenie w pracy u pozwanego. Wprawdzie pracował dłużej, trzeba jednak podkreślić, że tym składnikiem płacy, który służył płacowemu wyróżnieniu osób z długim stażem, był dodatek stażowy, na jaki wskazuje regulamin wynagradzania. Natomiast stawka zaszerogowania i stanowisko zajmowane przez pracownika, to pochodna jego doświadczenia, predyspozycji, kwalifikacji oraz zadań, jakie realizuje i jest w stanie realizować, a także potrzeb, jakie ma pracodawca. W przypadku powoda i osób, do których się porównywał, trudno mówić o tożsamości tych elementów. Jeśli chodzi o A. K. różnica jest znacząca z przyczyn, które zostały omówione, również przez Sąd I instancji. Natomiast w przypadku K. K. zwraca uwagę, wciąż pomijane przez powoda, doświadczenie wskazanego pracownika w pracy na stanowisku kierowniczym w (...), a potem w dziale, w którym pracował powód, a także wskazywane choćby przez świadka K. B., predyspozycje ww. pracownika do wykonywania pracy na stanowisku kierowniczym. One powodują, że powód i K. K. nie mogą być porównywani tak, jak chciałaby strona powodowa.

Podsumowując, Sąd II instancji nie stwierdził takich wadliwości w ustaleniach i ocenie Sądu Rejonowego, które musiałyby skutkować uchYLENIEM bądź zmianą zaskarżonego wyroku. Apelacja powoda podlegała więc oddaleniu, jako bezzasadna, na podstawie art. 385 k.p.c.

sędzia Agnieszka Stachurska