

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 czerwca 2022 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan - Karasińska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 1 czerwca 2022 r. w Warszawie

sprawy z powództwa I. C. (1)

przeciwko pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu

na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 23 lutego 2022 r. sygn. VI P 150/21

1. oddała apelację;

2. zasądza od strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki I. C. (1)
kwotę 1.350,00 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji
odwoławczej.

Sygn. akt VII Pa 33/22

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa I. C. (2) przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wyrokiem z dnia 23 lutego 2022 r. w punkcie 1 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 11 200 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 9 lipca 2021 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W punkcie 2 umorzył postępowanie do pozostałej kwoty dochodzonego przez powódkę roszczenia. W punkcie trzecim nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie kwotę 750 zł tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniona była powódka. W punkcie 4 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. W punkcie 5 nie obciążył powódki kosztami procesu w zakresie cofniętego w części powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka I. C. (2) w okresie od 1 października 2003 r. do 30 stycznia 2020 r. była zatrudniona w pozwanej spółce (...) Spółka z o.o. na stanowisku agenta celnego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka zatrudniona była na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 maja 2008 r. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na skutek porozumienia stron, w związku z osiągnięciem przez powódkę wieku emerytalnego.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że stanowiska analogiczne z tym, które zajmowała powódka, zajmowały jeszcze E. G. i M. M. (1). Zatrudnione były także na stanowisku agenta celnego z tożsamym zakresem obowiązków, w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwana zatrudniała również P. M., zatrudnionego na stanowisku specjalisty d.s. celnych, w

wymiarze 1/2 etatu. Do marca 2019 r. u pozwanej pracowała również Z. D.. Do podstawowych obowiązków agenta celnego należało rzetelne i efektywne wykonywanie pracy, przestrzeganie regulaminu pracy, sumienne wykonywanie poleceń służbowych, przestrzeganie przepisów BHP, dbanie o dobro pracodawcy, porządek w miejscu pracy, przestrzeganie tajemnicy służbowej i aktywne uczestnictwo w szkoleniach. Stanowisko Agentu celnego obejmowało również obowiązki o charakterze szczególnym, w tym: realizacja zadań i czynności powierzonych bezpośrednio przez kierownika agencji celnej, dyrektora agencji celnej lub osób je zastępujących, dokonywanie zgłoszeń celnych w procedurze importu, eksportu, tranzytu, zgłoszeń inrastat, archiwizacja dokumentów odprawy celnej, wystawianych faktur (usługi celne) oraz not dotyczących należności celnych w porządku chronologicznym, zgodnie z procedurą obowiązującą w firmie, niezwłoczne przekazywanie dokumentów do wystawiania not obciążeniowych osobom odpowiedzialnym za te czynności w dziale i nadzorowanie ich do klientów do działu księgowości, przygotowywanie i wysyłanie klientom powiadomień o zakończeniu odprawy celnej wraz z wysokością należności celnych i innych zobowiązań wobec spółki, prowadzenie spraw związanych z zabezpieczeniami celnymi: kontrola dotrzymywania terminów zapłat należności celno-podatkowych, przekazywanie niezbędnych dokumentów do działu księgowości celem dokonania przelewów należności celno-podatkowych, bieżące raportowanie dotyczące opóźnień w spłatach należności celno-podatkowych obsługiwanych klientów, kontrola obciążenia zabezpieczenia do faktycznego zastosowania zabezpieczenia do konkretnej sprawy, kontrola prawidłowości pełnomocnictw przed dokonaniem zgłoszenia celnego, sprawdzanie rodzaju procedury, współpraca z innymi działami firmy w celu kompleksowej obsługi klienta, przygotowywanie dokumentów umożliwiających wydanie towaru z magazynu czasowego składowania po odprawie celnej, rozpoznawanie potrzeb spedycyjnych klientów, kompletowanie i kontrolowanie zestawień przysyłanych przez klientów, sprzedaż usług celnych i spedycyjnych, przestrzeganie uregulowań celnych związanych z obrotem wyrobami o znaczeniu strategicznym. Do pracy powódki nigdy nie zgłaszano zastrzeżeń.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka, w czasie przebywania na urlopie wypoczynkowym w lipcu 2018 r. uległa wypadkowi, na skutek którego doznała złamania prawej ręki w nadgarstku. Powódka z tego tytułu przebywała na zwolnieniu lekarskim od 23 lipca 2018 r. do 22 grudnia 2018 r. Pod nieobecność powódki jej obowiązki wykonywali pozostali pracownicy, którzy często pracowali ponad dobowy wymiar czasu pracy. Długotrwała nieobecność powódki w pracy spowodowała chaos organizacyjny oraz duże zaległości. Podczas korzystania przez nią ze zwolnienia, prezes pozwanej spółki odbył indywidualne rozmowy z pracownikami i zaproponował agentom celnym podwyżkę wynagrodzenia w kwocie 800 zł brutto z uwagi na wzmożoną intensywność pracy. Informację o powyższym powódka uzyskała od pracownicy E. G.. Podwyżki otrzymali pracownicy zajmujący analogiczne stanowiska co powódka – E. G. i M. M. (1). Podwyżkę otrzymał również P. M.. Powódka nie otrzymała podwyżki.

Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji, przy udzielaniu podwyżek wynagrodzeń w pozwanej spółce przyjęta była praktyka informowania pracownika o podwyższeniu wynagrodzenia zawiadomieniem o zmianie warunków wynagrodzenia z podaniem kwoty wynagrodzenia brutto po podwyżce. Wynagrodzenie P. M. wzrosło w dniu 1 kwietnia 2018 r. do kwoty 2600 zł brutto plus dodatek funkcyjny 350 zł brutto, w dniu 1 grudnia 2018 r. do kwoty 3000 zł brutto plus dodatek funkcyjny 350 zł brutto, w dniu 1 lutego 2019 r. do 3770 zł brutto plus dodatek funkcyjny 350 zł brutto. Wynagrodzenie M. M. (1) wzrosło w dniu 1 kwietnia 2018 r. do kwoty 4200 zł brutto, w dniu 1 grudnia 2018 r. do 5000 zł brutto, w dniu 1 lutego 2019 r. do kwoty 5744 zł brutto. Wynagrodzenie E. G. wzrosło w dniu 1 kwietnia 2018 r. do kwoty 4200 zł brutto, w dniu 1 grudnia 2018 r. do 5000 zł brutto, w dniu 1 lutego 2019 r. do kwoty 5783 zł brutto. W okresie zatrudnienia wynagrodzenie powódki zmieniało się wielokrotnie. Każdorazowo była ona obejmowana planowymi podwyżkami, ostatnią od kwietnia 2018 r. do 4000 zł. Podwyżek w dniu 1 grudnia 2018 r. i 1 lutego 2019 r. powódka nie otrzymała.

Jak ustalił Sąd Rejonowy, powódka stawiała się do pracy w dniu 24 grudnia 2018 r. i podjęła próbę ustalenia, dlaczego nie przyznano jej podwyżki wynagrodzenia. Na podstawie podjętych rozmów, uzyskała informację, że nie została objęta programem podwyżek, w związku z czym zwróciła się do pracodawcy o przyznanie jej podwyżki. Otrzymała jednak decyzję odmowną. Powódka w okresie od 25 marca 2019 r. do 1 lipca 2019 r. przebywała na ponownym zwolnieniu lekarskim. Od listopada 2018 r. do zakończenia stosunku pracy, tj. do 31 stycznia 2020 r. powódka nie otrzymała wyrównania wynagrodzenia.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie akt osobowych powódki, zeznań świadków I. G. i M. M. (2), zeznań powódki oraz członka zarządu pozwanej spółki – (...). Sąd dał wiarę zeznaniom wszystkich świadków przesłuchanych w sprawie, bowiem uznał ich zeznania za logicznie spójne i wzajemnie zbieżne. Zgodnie z oceną Sądu Rejonowego zeznania te korespondowały z zeznaniami powódki oraz z treścią dokumentów złożonych do akt sprawy. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powódki w całości, a członkowi zarządu pozwanej spółki w części, w której pozostawały one zgodne z ustalonym w sprawie stanem faktycznym.

Sąd Rejonowy w rozważaniach prawnych zważył, że powództwo było uzasadnione i zasługiwało na uwzględnienie. Wskazał, że zgodnie z art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Zgodnie z kolei z art. 18^{3b} k.p. 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^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności m.in. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia. Sąd Rejonowy zauważył, że zgodnie z art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie warunków zatrudnienia, a równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. W niniejszym postępowaniu powódka jako powód dyskryminacji wskazywała fakt korzystania przez nią z długotrwałego zwolnienia lekarskiego. Wskazywała, że dyskryminacja dotyczyła nie przyznania jej z dniem 1 grudnia 2018 r. podwyżki wynagrodzenia w wysokości 800 zł brutto, w sytuacji, gdy innym pracownikom zatrudnionym na tożsamyh stanowiskach pracy podwyżka została przyznana.

Sąd Rejonowy zważył, że nie było wątpliwości, że pracownicy zajmujący stanowisko agenta celnego, tj. E. G. oraz M. M. (1), a także zatrudniony na stanowisku specjalisty d.s. celnych P. M. otrzymali w dniu 1 grudnia 2018 r. podczas nieobecności powódki związanej z niezdolnością do pracy, podwyżkę wynagrodzenia w kwocie 800 zł brutto. Pozostawanie powódki w tym okresie na zwolnieniu lekarskim nie jest okolicznością uzasadniająca takie różnicowanie w wysokości wynagrodzenia pracowników. Sąd Rejonowy, odnosząc się do twierdzeń pozwanego, że podwyżki były motywowane chęcią rekompensowania pozostałym pracownikom wzmożonej ilości pracy, większej ilości obowiązków, intensywności pracy, w jakiej pracownicy znaleźli się podczas długotrwałej nieobecności powódki, przyjął niewłaściwe kryterium różnicowania prawa do zwiększenia wynagrodzenia dla pracowników zajmujących to samo stanowisko pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, jeśli pracodawca chciał nagrodzić pracowników, dysponując ku temu odpowiednimi środkami, mógł przyznać dodatki za pracę, nagrody lub premie uznaniowe. Świadczenia te, oparte na ogólnie ustalonych kryteriach doboru mogłyby zostać przyznane z wyłączeniem powódki, która przebywając na zwolnieniu lekarskim, nie świadczyła efektywnie pracy.

Wobec powyższego Sąd rejonowy zważył, że zasadnym było roszczenie powódki w zakresie zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w wysokości różnicy pomiędzy wyższymi zarobkami porównywalnych pracowników a wysokością jej zaniżonych zarobków. W pozostałym zakresie, z uwagi na częściowe cofnięcie powództwa, Sąd Rejonowy umorzył postępowanie, na podstawie art. 355 k.p.c. Ostatecznie wysokość odszkodowania należnego powódce została ustalona w kwocie 11 200 zł.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z wnioskiem powódki, przyjmując jako datę wymagalności roszczenia dzień doręczenia pozwu stronie pozwanej, tj. dzień 9 lipca 2021 r.

Sąd Rejonowy orzekł o kosztach postępowania na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 i § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych i zasądził od strony powodowej jako strony przegrywającej kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Nie obciążył powódki kosztami postępowania w zakresie cofniętej części powództwa, bowiem doprecyzowanie powództwa wynikało z faktów, o których powódka nabyła wiedzę dopiero w toku procesu.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądził od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie, kwotę 750 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu uiszczonej przez powódkę.

Pozwany w dniu 14 kwietnia 2022 r. wywiódł apelację zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego zebranego w sprawie, skutkującą przyjęciem, iż nie zaistniały obiektywne przesłanki, którymi kierowała się pozwana spółka w zróżnicowaniu wynagrodzenia pracowników agencji celnej, a także naruszenie następujących przepisów prawa materialnego:

- ***art. 18^{3c} § 1 i 3 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie***, że pracodawca nierówno traktował powódkę, udzielając podwyżki wynagrodzenia pozostałym pracownikom oraz że powódka i pozostali pracownicy wykonywali pracę jednakowej wartości, w sytuacji, gdy w okresie, w którym została przyznana podwyżka, pozostali pracownicy wykonywali pracę o znacznie większej odpowiedzialności i wymagającą znacznie większego wysiłku i dyspozycyjności;

- ***art. 18^{3d} k.p. przez jego zastosowanie w sytuacji gdy w toku postępowania*** nie ustalono naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji, która rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z powyższego przepisu;

- ***art. 78 k.p. nakazującego ustalenie wynagrodzenia m.in. z uwzględnieniem ilości pracy i jakości świadczonej pracy, co stanowiło podstawę przyznania podwyżki pozostałym pracownikom.***

Na podstawie powyższych zarzutów pozwany wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej spółki kosztów postępowania przed II instancją, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany wniósł ewentualnie o zmianę wyroku Sądu I instancji w całości poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej spółki kosztów postępowania przed I i II instancją, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pełnomocnik powódki w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa adwokackiego od pozwanego na rzecz powódki według norm przepisanych.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jako niezasadna podlegała oddaleniu w całości.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok został wydany w oparciu o prawidłowo ustalony stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zebranego w toku postępowania. Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował przepisy prawa, co doprowadziło do wydania trafnego rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i popiera argumentację prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Nie zachodzi zatem potrzeba jej szczegółowego powtarzania (w tym zakresie zob. orzeczenia Sądu Najwyższego: postanowienie z dnia 22 kwietnia 1997 r. II UKN 61/97, wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r. I PKN 521/98, wyrok z dnia 15 maja 2007 r. V CSK 37/07).

Skarżący podniósł zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy zarówno przepisów prawa materialnego jak i procesowego, w tym, art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, określoną w przytoczonym przepisie, sąd analizując materiał dowodowy, ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Powinien prowadzić taki tok rozumowania, który doprowadzi go do sformułowania logicznie poprawnych wniosków, składających się w jedną, spójną i przekonującą całość.

Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez Sąd tego przepisu, wymaga udowodnienia od skarżącego, że powyższa okoliczność nie zaszła. To na stronie ciąży obowiązek wskazania nieprawidłowości, jakie zaszły w procesie myślowym przeprowadzonym przez Sąd i które doprowadziły do dokonania błędnej oceny zgromadzonych dowodów lub dokonania ustaleń w sposób sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Takich okoliczności pozwany, wywodząc apelację, nie wykazał. Pozwany wskazał co prawda, że Sąd Rejonowy w jego ocenie niewłaściwie uznał, że przyjęte przez pozwaną spółkę kryterium różnicowania prawa do zwiększenia wynagrodzenia pracownikom zajmujących to samo stanowisko pracy było błędne, jednak jego argumentacja sprowadzała się do wyjaśnienia okoliczności i motywów przyznania przez pracodawcę podwyżki tylko niektórym pracownikom oraz subiektywnej słuszności przyjętych reguł. Pozwany nie wykazał jednak nieprawidłowości w procesie ocennym Sądu Rejonowego oraz nie sprecyzował, na czym miałyby polegać zarzucone Sądowi Rejonowemu sprzeczności z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. W ocenie Sądu Okręgowego zarzut naruszenia prawa procesowego koncentrował się jedynie na zakwestionowaniu poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń co do niewłaściwości wyboru przez pracodawcę kryterium różnicowania wynagrodzenia pracowników, które to ustalenia Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe.

Wskazać należy, że zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w sprawie odmiennej, własnej oceny zebranego materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (zob. wyrok SN z dnia 3 września 1967 r., PR 228/69; wyrok SN z dnia 7 stycznia 2005 r., IV CK 387/04; wyrok SN z dnia 15 kwietnia 2004 r. IV CK 274/03).

Odnosząc się do kolejnych zarzutów stawianych przez skarżącego, należy wskazać, że zgodnie z art. 18^{3c} § 1 k.p. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Z kolei zgodnie z art. 18^{3c} § 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. Sąd Okręgowy podziela ustalenia Sądu Rejonowego co do zakresu obowiązków powódki oraz innych osób pracujących na stanowisku agenta celnego. Ustalenia Sądu Rejonowego co do tożsamości tych obowiązków są właściwe i znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy. W niniejszej sprawie, w ocenie Sądu Okręgowego nie miał miejsca przypadek, w którym pracownicy otrzymujący większe wynagrodzenie posiadali szersze kwalifikacje zawodowe, większą praktykę czy bogatsze doświadczenie zawodowe. Jednym kryterium różnicującym było przebywanie powódki na zwolnieniu lekarskim, z uwagi na co, nie ze swojej winy, nie mogła ona wykonywać pracy. Po powrocie do pracy wróciła do swoich obowiązków, które w dalszym ciągu pokrywały się z obowiązkami innych pracowników zatrudnionych na stanowisku agenta celnego. Fakt przebywania powódki na zwolnieniu spowodował jedynie zwiększenie ilości pracy pozostałych pracowników. Zasadnie jednak uznał Sąd Rejonowy, że pozwany pracodawca niewłaściwie zastosował kryterium przyznania rekompensaty pozostałym pracownikom, bowiem dysponując odpowiednimi środkami, mógł przyznać im dodatki za pracę, nagrody czy premie uznaniowe, które bez naruszeń przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, mogły zostać przyznane z wyłączeniem powódki. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 stycznia 2021 r., II PSKP 3/21, Zasada równego traktowania oznacza, że w każdym przypadku podmioty należące niewątpliwie do tej samej kategorii muszą być traktowane równo, a podmioty należące do istotnie różnych kategorii mogą być traktowane różnie. Jeżeli zatem pracodawca różnicuje podmioty prawa, które charakteryzują się wspólną cechą istotną, to wprowadza odstępstwo od zasady równości. Różnicowanie podmiotów prawa charakteryzujących się wspólną cechą istotną jest dopuszczalne (nie narusza zasady równości), ale warunkiem sine qua non jest jasno sformułowane kryterium, na podstawie którego owo zróżnicowanie jest dokonywane. Nie wolno dokonywać zróżnicowania według dowolnie ustalonego kryterium albo w ogóle bez kryterium. Kryterium musi mieć charakter relewantny, czyli pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma oraz ma służyć realizacji tego celu i treści. Wprowadzone zróżnicowanie musi mieć zatem charakter racjonalnie uzasadniony, a kryterium zróżnicowania pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostają naruszone w wyniku nierównego traktowania podmiotów podobnych. Musi ponadto pozostawać w związku z zasadami, wartościami i normami konstytucyjnymi uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych.

Wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonywujących argumentach. W niniejszej sprawie pozwany, wysuwając zarzut naruszenia art. 18^{3c} § 1 i 3 k.p. nie wykazał w wystarczający sposób, że kryterium, które przyjął w celu zróżnicowania wynagrodzeń poszczególnych pracowników zatrudnionych na stanowisku agenta celnego miało charakter relewantny i uzasadniony. Chęć zapewnienia pracownikom stabilności i bezpieczeństwa zatrudnienia nie stanowi obiektywnego kryterium uzasadniającego dokonanie wskazanego różnicowania, w szczególności, że powódka nie wykonywała pracy nie ze swojej winy, a gratyfikacja pozostałych pracowników, którzy przejęli jej obowiązki mogła zostać dokonana w inny, uzasadniony okolicznościami sposób. Rozwiązanie zastosowane przez pracodawcę doprowadziło do istotnej dysproporcji w wynagrodzeniu pracowników nagrodzonych oraz powódki po powrocie powódki do pracy, która to dysproporcja nie została przez pracodawcę wyrównana.

W ocenie Sądu Okręgowego nie znajduje uzasadnienia zarzut naruszenia art. 18^{3d} k.p., będącego podstawą odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania. Sąd Okręgowy podziela ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie ustalenia, że pozwana spółka naruszyła zakaz dyskryminacji rozumiany jako równe traktowanie 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, poprzez zastosowanie niewłaściwego kryterium różnicowania wynagrodzeń pracowników. Jak wskazał Sąd Najwyższy, Pod pojęciem "zasady równego traktowania w zatrudnieniu" z art. 18^{3d} k.p. należy rozumieć za równo dyskryminację ze względu na niedozwolone kryterium różnicujące (art. 18^{3a} k.p.), jak i inne przypadki nierównego traktowania w zatrudnieniu. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2021 r., I PSKP 21/21), a także: Wprawdzie przepis art. 18^{3d} k.p. posługuje się terminem "zasada równego traktowania w zatrudnieniu", zdefiniowanym w art. 18^{3a} k.p. jako "niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób", to jednak zasady tej nie należy redukować do zakazu dyskryminacji ze względu na niedozwolone kryterium różnicujące, ponieważ zasada ta obejmuje także inne, poza dyskryminacją, przypadki niedozwolonego nierównego traktowania w zatrudnieniu. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r., III PK 50/18). Przyznanie powódce odszkodowania w oparciu o art. 18^{3d} k.p. było więc uzasadnione.

W ocenie Sądu Okręgowego na uwzględnienie nie zasługiwał również zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 78 k.p., w zakresie ustalania wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Sąd Okręgowy podziela ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie oceny, że na skutek nieobecności powódki, pozostali pracownicy przejęli jej obowiązki, co nie wpłynęło jednocześnie na zakres zadań, za które byli odpowiedzialni. Co więcej, zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego, długotrwała nieobecność powódki w pracy spowodowała chaos organizacyjny oraz duże zaległości. Należy wobec tego uznać, że zwiększenie ilości pracy pracowników zatrudnionych na stanowisku agentów celnych podczas nieobecności powódki nie wpłynęło jednocześnie na zwiększenie jej jakości, lecz przeciwnie, na jakość tę wpłynęło negatywnie, wobec czego zasadne jest wypośrodkowanie kwestii ilości i jakości wykonywanej pracy. Zauważyć również należy, że at. 78 § 1 k.p. wśród wymogów ustalania wynagrodzenia pracowników przewiduje nie tylko uwzględnienie ilości i jakości wykonywanej pracy, ale wymaga w szczególności wzięcia pod uwagę rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu. Jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy, przejęcie obowiązków powódki nie miało przełożenia na zwiększenie kwalifikacji pozostałych pracowników oraz zmiany rodzaju wykonywanej pracy. Niezasadne wobec tego było zwiększenie ich wynagrodzenia przy jednoczesnym niepodwyższeniu go powódce.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że apelacja pozwanego stanowi jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami i rozważaniami Sądu Rejonowego i jako taka podlega oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Wniosek o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania był niezasadny. Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 4 k.p.c.) i nie doszło do nieważności postępowania branej przez Sąd Okręgowy z urzędu (art. 386 § 2 k.p.c.). Wniosek ten nie został ponadto w żaden sposób uzasadniony. Sąd nie znalazł również podstaw do zmiany wyroku Sądu I instancji.

O kosztach zastępstwa procesowego w II instancji Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c., zasądzając od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1350 zł na podstawie przepisów § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.