

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 sierpnia 2018 roku E. O. domagała się zasądzenia od pozwanego (...) Wojewódzkiego Szpitala (...) w S. kwoty 27 600 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty w związku z naruszeniem przez ten podmiot zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na wiek. Na dochodzoną pozwem kwotę składało się: odszkodowanie odpowiadające różnicy wysokości wynagrodzenia wcześniej otrzymywanego a obniżonego (za okres 17 miesięcy) w łącznej kwocie 10 200 zł, zadośćuczynienie w kwocie 6000 zł oraz odszkodowanie za rozwiązanie umowy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w kwocie 11 400 zł. E. O. upatrywała się naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w tym, że po „karnym” przeniesieniu jej oraz dwóch pozostałych pielęgniarek epidemiologicznych na inne stanowiska, najmłodsza z nich w rzeczywistości nadal wykonywała dotychczasowe obowiązki otrzymując wyższe od pozostałych wynagrodzenie.

(...) Wojewódzki Szpital (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa wskazując, iż z uwagi na szkolenia przeprowadzone przez pielęgniarki epidemiologiczne dla firm zewnętrznych koniecznym stało się wyłączenie tych pracownic z postępowań w ramach zamówień publicznych dotyczących usług sprzątania, co wiązało się z koniecznością zatrudnienia innego specjalisty ds. epidemiologii. W efekcie pielęgniarki epidemiologiczne, przy uwzględnieniu ich wykształcenia, doświadczenia i umiejętności przeniesione zostały w trybie porozumień zmieniających do innych oddziałów, co skutkowało modyfikacją wynagrodzenia zasadniczego warunkowaną przejściem na pracę w systemie zmianowym.

Każda ze stron wystąpiła o zasądzenie od przeciwnika na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny.**

E. O. od 1 kwietnia 2009 r. była zatrudniona w Samodzielnym Publicznym Wojewódzkim Szpitalu (...) w S. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty pielęgniarstwa epidemiologicznego. Od 1 stycznia 2012 r. strony były związane umową o pracę na czas nieokreślony.

Niesporne, a nadto dowód: umowy o pracę – k. 7, 16, 30 cz. B akt osobowych powódki (także w aktach sprawy)

W zespole do spraw zakażeń razem z E. O. pracowały pielęgniarki epidemiologiczne A. K. (1) oraz A. D. (1) oraz mikrobiolog M. J.. Kierownikiem zespołu była dr M. Z..

Niesporne

A. D. (1) pracowała w pozwanym szpitalu od 15 sierpnia 1985r., najpierw jako pielęgniarka na Oddziale Urologii, od 1 kwietnia 2001r. jako koordynator higieny szpitalnej, a od 1 kwietnia 2003r. jako pielęgniarka epidemiologiczna.

niesporne, nadto dokumenty w cz. B akt osobowych A. D.: umowa o pracę – k. 2, wniosek - k. 10, wniosek awansowy – k. 17, informacja o przejściu na inne stanowisko – k. 36, zakres czynności – k. 37 i nast., powierzenie obowiązków k. 43

A. K. (1) pracowała w pozwanym szpitalu od 1 października 1996r. najpierw jako pielęgniarka na Oddziale Zakaźnym, a od 1 maja 2006r. jako pielęgniarka epidemiologiczna.

dowód: dokumenty w cz. B akt osobowych A. K.: umowa o pracę – k. 6, zaświadczenie – k. 5, arkusze oceny – k. 22, 23, 31 32, 35, 36, wniosek o awans – k. 28, informacja o przeniesieniu – k. 46

Do obowiązków specjalistek do spraw epidemiologicznych (pielęgniarek epidemiologicznych) należały przede wszystkim: współuczestniczenie w wypracowywaniu strategii szpitala w zakresie profilaktyki i zwalczania zakażeń szpitalnych, aktywny udział w pracy Zespołu ds. Zakażeń Szpitalnych, opracowywanie i uaktualnianie standardów,

instrukcji, wytycznych odnoszących się do zagadnień profilaktyki zakażeń szpitalnych, nadzorowanie i monitorowanie stanu sanitarno-epidemiologicznego szpitala, rejestrowanie zakażeń, drobnoustrojów alarmowych, przeprowadzanie dochodzenia epidemiologicznego, uczestniczenie w planowaniu opieki nad pacjentem z zakażeniem szpitalnym, prowadzenie nadzoru nad ochroną zdrowia personelu (szczepienia ochronne, postępowanie poekspozycyjne, środki ochrony indywidualnej).

Z racji zajmowanego stanowiska, pielęgniarki epidemiologiczne były członkami komisji przetargowych prowadzących postępowania o udzielenie zamówień publicznych, których przedmiotem były między innymi usługi sprzątnia czy dostarczania środków dezynfekcyjnych.

Niesporne, nadto dowód: karta stanowiskowa pracy – k. 11 cz. B akt osobowych powódki, ramowy zakres zadań, obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności – k. 49. cz. B akt osobowych A. D. (1), karta stanowiskowa pracy – k. 72 cz. B akt osobowych A. K. (1).

Wszystkie trzy pielęgniarki epidemiologiczne prowadziły na podstawie umów cywilnoprawnych szkolenia na rzecz zewnętrznych podmiotów, w tym przedsiębiorstw świadczących usługi sprzątnia przystępujących do przetargów na te usługi w pozwanym Szpitalu.

Niesporne, nadto dowód: przesłuchanie powódki (zapis skrócony k. 65-67, k. 84), zeznania świadków: M. S. (zapis skrócony k. 81-82, k. 130-131), A. D. (1) (zapis skrócony k. 83-84), A. K. (1) (zapis skrócony k. 82-83).

Z uwagi na prowadzenie takich szkoleń przez powódkę i jej koleżanki, dyrektor pozwanego uznała, że te nie mogą uczestniczyć w komisjach w postępowaniu z zamówień publicznych na usługi dotyczące zapewnienia w placówce czystości.

W związku z powyższym w odbytej na początku listopada 2015r. rozmowie poinformowała wszystkie trzy pielęgniarki, że zostaną „karnie” skierowane do innych oddziałów.

Po tej rozmowie pielęgniarek epidemiologicznych nie odsunięto od razu od dotychczasowych obowiązków ani nie zaproponowano nowych warunków pracy.

dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony (zapis skrócony k. 65-67, k. 84), zeznania świadków: M. S. (zapis skrócony k. 81-82, k. 130-131), A. D. (1) (zapis skrócony k. 83-84), A. K. (1) (zapis skrócony k. 82-83), notatka – karta bez numeru pomiędzy k. 57 i k. 58 cz. B akt osobowych powódki

Od dnia 9 listopada 2015r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 7 cz. C akt osobowych powódki

Podczas jej nieobecności dwie pozostałe pielęgniarki epidemiologiczne zawarły z pracodawcą porozumienia zmieniające.

A. D. (3) na mocy takiego porozumienia od dnia 10 listopada 2015r. pracowała jako pielęgniarka na Oddziale Nefrologii, a A. K. (1) od 16 listopada 2015r. zajęła stanowisko specjalisty do spraw szkoleń i epidemiologii przypisane do D. do spraw systemów zarządzania jakością.

Mimo zmiany stanowiska A. K. (1) kontynuowała wykonywanie obowiązków powierzonych jej jako pielęgniarence epidemiologicznej z wyłączeniem kontaktów z podmiotami zewnętrznymi.

dowód: porozumienia zmieniające – k. 110 cz. B akt osobowych A. K., k. 148 cz. B akt osobowych A. D., zeznania świadków: M. S. (zapis skrócony k. 81-82, k. 130-131), A. K. (1) (zapis skrócony k. 82-83),

Powódka powróciła do pracy ze zwolnienia lekarskiego w dniu 11 lutego 2016r. i kontynuowała pracę na dotychczasowym stanowisku w zespole ds. zakażeń.

niesporne, nadto zeznania świadka A. K. (1) (zapis skrócony k. 82-83), przesłuchane powódki (zapis skrócony k. 65-67, k. 84), świadectwo pracy – k. 7 cz. C akt osobowych powódki

W dniu 9 marca 2016 r. strony zawarły porozumienie zmieniające dotychczasową umowę o pracę. E. O. na jego mocy objęła stanowisko specjalisty pielęgniarki w Oddziale anestezjologii intensywnej terapii i zatruc z Pododdziałem anestezjologii i terapii dla dzieci.

Dowód: porozumienie zmieniające – k. 59 cz. B akt osobowych powódki

Do czasu zawarcia porozumień zmieniających tj. do czasu zatrudnienia na stanowisku pielęgniarek epidemiologicznych wynagrodzenie A. K. (1), A. D. (1) i powódki kształtowało się w zasadzie tożsamo (różnice warunkowała różna wysokość dodatku stażowego). Wysokość wynagrodzenia zasadniczego wynosiła w ostatnim okresie dla każdej z nich 3800 zł.

niesporne, nadto informacje o wynagrodzeniu – k. 167 cz. B akt osobowych A. K., k. 143 cz. B akt osobowych A. D., k. 95 cz. B akt osobowych powódki, regulamin wynagradzania (...) Wojewódzkiego Szpitala (...) w S. – k. 86-101,

We wskazanych wcześniej porozumieniach zmieniających zawartych przez pozwanego z A. D. (1) i powódką wynagrodzenie zasadnicze ustalono na 3200 zł, a dodatek stażowy dla A. D. na 25%, zaś dla powódki na 20% wynagrodzenia zasadniczego.

Z kolei w porozumieniu zmieniającym zawartym przez pozwanego z A. K. (1) obok wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 3200 zł i dodatku stażowego w wysokości 19% wynagrodzenia zasadniczego, jako element wynagrodzenia wskazano też dodatek z tytułu zajmowanego stanowiska w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego.

Dowód: porozumienia zmieniające – k. 148 cz. B akt osobowych A. D., k. 59 cz. B akt osobowych powódki, k. 110 cz. B akt osobowych A. K.,

Zmiana stanowiska z dotychczas zajmowanego na stanowisko pielęgniarki zatrudnionej na oddziale skutkowałą nie tylko zmianą warunków wynagradzania, ale i godzin pracy A. D. (1) i E. O.. Praca na oddziale jest bowiem pracą zmianową, rekompensowaną dodatkami za pracę w godzinach nocnych oraz w dni świąteczne.

niesporne, a nadto dowód: regulamin wynagradzania (...) Wojewódzkiego Szpitala (...) w S. – k. 86-101, przesłuchanie powódki (zapis skrócony k. 65-67, k. 84), zeznania świadka M. S. (zapis skrócony k. 81-82, k. 130-131)

W okresie 10 marca 2016r. - 8 kwietnia 2016 r. E. O. korzystała z urlopu wypoczynkowego. Następnie od 11 kwietnia 2016 r. pozostawała niezdolna do pracy pobierając do 9 października 2016 r. zasiłek chorobowy, a od 10 października 2016r. do 5 sierpnia 2017r. świadczenie rehabilitacyjne. Po świadczeniu powódka znów korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Niesporne, nadto dowód: zaświadczenie pracodawcy o okresach, w których E. O. korzystała z zwolnień lekarskich – k. 70 cz. B akt osobowych powódki, decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 listopada 2016 r. znak (...) – k. 66 cz. B akt osobowych powódki, decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 marca 2017 r. znak (...) – k. 68 cz. B akt osobowych powódki, świadectwo pracy – k. 7 cz. c akt osobowych powódki

W dniu 31 sierpnia 2017 r. E. O. rozwiązała z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy powołując się na art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. i wskazując, iż przyczyną rozwiązania umowy jest dopuszczenie się wobec niej przez pracodawcę ciężkiego naruszenia obowiązków polegającego na dyskryminacji w zakresie warunków zatrudnienia ze względu na wiek.

Niesporne, a nadto dowód: oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 3 cz. C akt osobowych powódki, świadectwo pracy – k. 7 cz. C akt osobowych powódki

Pracodawca nie kwestionował na drodze sądowej prawidłowości rozwiązania umowy.

Niesporne

Pismem z dnia 15 lutego 2018 r. E. O. zwróciła się do byłego pracodawcy z żądaniem zapłaty odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków polegających na stosowaniu dyskryminacji. Nadto złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 9 marca 2016 roku. Argumentowała, że porozumienie zmieniające warunki pracy podpisała pod wpływem groźby bezprawnej, bowiem pracownik działu kadr wręczając dokument poinformowała ją, że jeżeli go nie podpisze, to zostanie zwolniona w trybie dyscyplinarnym. Powódka podkreśliła, że znajdowała się w stanie zagrożenia oraz obawy co do swojej sytuacji materialnej i pod wpływem silnego strachu złożyła niekorzystne oświadczenie woli.

(...) Wojewódzki Szpital (...) w S., pismem z dnia 5 marca 2018 r., odmówił E. O. zapłaty żądanych przez nią kwot oraz wskazał, że nie znajduje podstaw do uchylenia się przez nią od skutków złożonego 9 marca 2016 r. oświadczenia woli dotyczącego zmiany warunków umowy o pracę.

Niesporne, nadto dowód: pisma E. O. z dnia 15 lutego 2018 r. – k. 30-35, pismo (...) Wojewódzkiego Szpitala (...) z dnia 5 marca 2018 r. - k. 36.

### ***Sąd zważył, co następuje.***

Powództwo nie podlegało uwzględnieniu.

Stan faktyczny w zdecydowanej części pozostawał niesporny. Przesłuchane w sprawie osoby opisywały w analogiczny sposób większość zdarzeń, a wskazywane przez nie okoliczności korespondowały z wynikającymi ze zgromadzonych dokumentów. Z tego względu sąd uznał wszystkie przeprowadzone dowody za przekonujące odmawiając waloru wiarygodności jedynie częściowo zeznaniom powódki (w zakresie przebiegu rozmowy przy podpisywaniu porozumienia zmieniającego) oraz świadka M. S. w zakresie motywów pozostawienia akurat A. K. (1) obowiązków związanych z epidemiologią. Przyczyny takiej oceny wymienionych dowodów zostaną przedstawione dalej.

Powódka swoje żądanie wywodziła z art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy (dalej k.p.) i art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Zgodnie z pierwszym z wymienionych przepisów osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów. W myśl natomiast art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. W takim wypadku przepis przewiduje dla pracownika odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Niewątpliwie naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy. Przeciwdziałanie dyskryminacji zostało bowiem wymienione wśród takich obowiązków w art. 94 pkt 2b k.p. Prawo do odszkodowania nie powstaje jednak automatycznie po stronie pracownika wskutek złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. niezależnie od tego, czy pracodawca wystąpił do sądu kwestionując prawidłowość rozwiązania umowy czy nie. Możliwość takiego wystąpienia przewiduje art. 61<sup>1</sup> k.p., w myśl którego w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie, o którym to odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Ani w oddziale 6a rozdziału II kodeksu pracy, do którego to oddziału należy wskazany przepis, ani w innej części kodeksu pracy nie ma regulacji uzależniającej prawo pracownika do odszkodowania z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. od ewentualnych działań pracodawcy po złożeniu przez zatrudnionego oświadczenia o rozwiązaniu umowy i ich wyniku. Nie sposób w tej

sytuacji uznawać, że samo niezakwestionowanie prawidłowości oświadczenia pracownika rodzi po stronie pracodawcy wynikający z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. obowiązek odszkodowawczy. Przeciwno takiemu uznaniu przemawia i to, że jedynym żądaniem, jakie może zgłosić pracodawca na podstawie art. 61<sup>1</sup> k.p. jest żądanie odszkodowania. Pracodawca nie może wystąpić o reaktywowanie stosunku pracy czy modyfikację sposobu rozwiązania umowy. Z tego względu, pomimo niezgadzania się z oświadczeniem pracownika, może zwyczajnie pozostawać on niezainteresowanym wstąpieniem na drogę sądową. Pracownik dochodzący odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. musi więc w procesie wykazać nie tylko to, że do rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia doszło wskutek jego oświadczenia, ale i to, że zachodziły ustawowe przesłanki do rozwiązania umowy w tym trybie.

Wobec powyższego uwzględnienie co do zasady żądania opartego na art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., podobnie jak pozostałych żądań mogło nastąpić wyłącznie w przypadku stwierdzenia, że dyskryminacja wobec powódki wystąpiła.

Powołany na wstępie art. 18<sup>3d</sup> znajduje się w rozdziale IIa kodeksu pracy zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu” obejmującym art. 18<sup>3a</sup> - art. 18<sup>3e</sup>. Przepisy tego rozdziału są rozwinięciem jednej z podstawowych zasad prawa pracy zawartej w art. 11<sup>3</sup> k.p. - zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. W myśl art. 11<sup>3</sup> k.p. w brzmieniu obowiązującym w dacie zawarcia porozumienia zmieniającego jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Z treści tego przepisu wynikało, iż dyskryminacją nie jest każde nierówne traktowanie pracowników, a tylko takie, które uwarunkowane zostało określonymi okolicznościami. (Równego traktowania pracowników dotyczy art. 11<sup>2</sup> k.p., zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet).

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. w ówczesnym brzmieniu pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W myśl natomiast art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. równe traktowanie w zatrudnieniu, oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p.), natomiast pośrednie, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby występować niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna sytuacja pracowników grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem jego cel, a podjęte środki są właściwe i konieczne.

Stosownie do art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu, przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą czy przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W sprawach o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu po stronie powoda leży przynajmniej uprawdopodobnienie, iż doszło do nierównego traktowania oraz wskazanie przesłanki dyskryminacyjnej, a zatem

uprawdopodobnienie okoliczności, z których można wyprowadzić domniemanie dyskryminacji (por. chociażby wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2016r. III PK 116/15, LEX nr 2057629, z dnia 3 września 2010r. I PK 72/10, LEX nr 1112849, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2014r. II PK 218/13, LEX nr 1647003). Dopiero przy takim uprawdopodobnieniu po stronie pracodawcy leży ciężar wykazania, że dyskryminacji nie było (że przesłanki różnicowania sytuacji zatrudnionych były obiektywne)

W niniejszej sprawie powódka wskazała przesłankę dyskryminacji określoną w wyżej powołanych przepisach (wiek) i wykazała różne potraktowanie jej i młodszej koleżanki po stwierdzeniu przez pracodawcę udziału wymienionych w szkoleniach dla podmiotów zewnętrznych mogących przystępować do przetargów na świadczenie usług na rzecz szpitala. To różne potraktowanie sprowadzało się do zaproponowania powódce (i A. D. (1)) pracy na oddziałach szpitala przy pozostawieniu A. K. (1) (z niewielkimi ograniczeniami) dotychczasowych obowiązków pomimo formalnej zmiany stanowiska.

Pozwany szpital nie wykazał, by pozostawienie A. K. (1), pomimo formalnego przypisania do innego działu i zmiany stanowiska, dotychczasowych obowiązków, a w konsekwencji wyższego wynagrodzenia (dodatku w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego) warunkowane było innymi przesłankami niż wskazywana przez powódkę. Twierdzenia świadka M. S., że u podstaw tej decyzji leżał najdłuższy staż A. K. (1) w zespole ds. zakażeń nie mogą się ostać w świetle nie budzących wątpliwości i niekwestionowanych dokumentów w aktach osobowych wszystkich trzech pielęgniarek epidemiologicznych i korespondujących z nimi zeznań wymienionych na okoliczność przebiegu ich zatrudnienia. A. K. (1) nie miała ani najdłuższego stażu na stanowisku pielęgniarki epidemiologicznej ani najdłuższego okresu zatrudnienia w pozwanej placówce. Wprawdzie wymieniona pracowała przez objęcie obowiązków pielęgniarki epidemiologicznej na oddziale zakaźnym (czyli miała najdłuższy „staż zakaźny”), co mogło rzutować na decyzję pracodawcy (uzasadniać ją w sposób dostateczny), jednak tej okoliczności świadek nie wskazała. Tym samym nie zostało podważone stanowisko powódki, iż to wyłącznie wiek zaważył na decyzji pracodawcy co do zaproponowanych pracownikom zmian warunków zatrudnienia.

Powyższe nie prowadziło jednak do uwzględnienia żądań pozwu.

Z przepisów rozdziału IIa kodeksu pracy nie sposób bowiem wyprowadzić wniosku o zakazie różnicowania sytuacji pracowników w każdej sferze związanej ze stosunkiem pracy. Art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. wskazuje na obowiązek równego traktowania w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń.

Warunki zatrudnienia powódki i A. D. (1) po zawarciu porozumień zmieniających były inne niż warunki zatrudnienia A. K. (1) w zakresie co najmniej wynagrodzenia i godzin pracy (na oddziałach praca miała charakter zmianowy). Odmienne ukształtowanie warunków zatrudnienia na podstawie porozumień zmieniających nie może jednak świadczyć o dyskryminacji, gdyż wymienione nie zajmowały już w tym czasie tożsamy stanowisk. Tymczasem porównanie wynagrodzenia i innych niż samo stanowisko warunków zatrudnienia danego pracownika powinno następować w stosunku do osób wykonujących jednakowe obowiązki, o czym świadczy regulacja art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. przewidująca prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Trudno przyjmować, by wszystkim pracownikom (niezależnie od zajmowanego stanowiska) pracodawca winien ustalać tożsame wynagrodzenie, czas pracy itp. W świetle obowiązujących przepisów możliwe jest różnicowanie praw pracowniczych w oparciu o odrębności związane z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami. Pracodawca zatem nie miał obowiązku ukształtowania wynagrodzenia (w tym dodatków) dla A. K. (1) i pozostałych pracowników na tożsamym poziomie. Nie ma żadnych podstaw do przyjmowania obowiązku pracodawcy utrzymywania, niezależnie od obiektywnych czynników, jednakowej wysokości wynagrodzenia pracowników tylko dlatego, że uprzednio pracowali w jednym zespole na tożsamych stanowiskach i jednakowo zarabiali.

Należało jednak rozważyć jeszcze, czy sama zmiana stanowiska powódki (i A. D. (1)) z pielęgniarki epidemiologicznej na pielęgniarkę na oddziale nie stanowi nierównego traktowania w zakresie warunków zatrudnienia.

Naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oznacza zróżnicowanie sytuacji pracownika z przyczyn dyskryminacyjnych, którego skutkiem jest m.in. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia (art. 18<sup>3b</sup> pkt 2 k.p.). W ocenie sądu nie sposób uznać na tle zgromadzonego materiału dowodowego, że obiektywnie wynagrodzenie powódki czy inne warunki zatrudnienia ukształtowane zostały w sposób niekorzystny. Stanowiska objęte przez powódkę i A. D. (1) odpowiadały wykształceniu i kwalifikacjom wymienionych. Stanowisko pielęgniarki epidemiologicznej nie jest usytuowane wyżej w hierarchii, a posiadanie kwalifikacji do jego zajmowania nie sprzeciwia się wykonywaniu innych obowiązków, zwłaszcza gdy występują przeszkody do kontynuowania pracy na tym stanowisku (co miało miejsce w tej sprawie). Praca zmianowa ma nie tylko minusy (możliwość załatwiania spraw w ciągu dnia, zapewnienia opieki dziecku itp.), a wysokość wynagrodzenia, jakie w istocie otrzymałaby powódka, gdyby rzeczywiście obowiązki na tym stanowisku podjęła, nie musiałaby być niższe od wynagrodzenia A. K. (1). W istocie zatem porozumienie zmieniające doprowadziło do modyfikacji warunków pracy, niekoniecznie zaś modyfikacji niekorzystnej (obiektywnie, a nie z subiektywnej perspektywy powódki), chyba że za niekorzystny uznać już sam fakt zmiany warunków pracy (niezależnie od zakresu tejże).

Przy takim uznaniu jednak nie sposób pominąć drogi, na której do zmiany doszło. Szpital nie dokonał przesunięć pielęgniarek epidemiologicznych na inne stanowiska w trybie wypowiedzeń zmieniających (jednostronnej czynności). Zaproponował jedynie powódce i A. D. (1) nowe warunki, na co te przystały. Modyfikacja stosunku pracy nastąpiła zatem zgodnie z wolą obu pracownic i pracodawcy. O ile A. D. (1), zawierając porozumienie, mogła nie mieć świadomości, iż trzecia z pracownic zostanie inaczej potraktowana, o tyle powódka doskonale już to wiedziała. Gdy wróciła do pracy po zwolnieniu odnotowała, że A. K. (1) formalnie również przeniesione, ale nie na oddział medyczny i że nadal wykonuje dotychczasowe obowiązki. Zawarcie porozumienia modyfikującego stosunek pracy jest zgoła odmienną sytuacją od otrzymania wypowiedzenia zmieniającego. W tym drugim wypadku odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków powoduje konsekwencje w postaci rozwiązania stosunku pracy. W przypadku odmowy przez pracownika modyfikacji warunków zatrudnienia w drodze porozumienia pracodawcy pozostaje natomiast decyzja, czy dokonywać wypowiedzenia zmieniającego czy też pozostawić zatrudnianego na dotychczasowym etacie.

E. O. złożyła pracodawcy oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli dotyczącego zmiany warunków pracy i płacy. Uchylenie takie nie jest jednak skuteczne, nie zaistniały bowiem ustawowe przesłanki jego dokonania określone w art. 87 kodeksu cywilnego znajdującego zastopowanie na mocy odesłania z art. 300 k.p. Powódka powoływała się na złożenie oświadczenia pod wpływem groźby bezprawnej ze strony pracodawcy, jednak ewentualnej informacji o możliwym zwolnieniu dyscyplinarnym nie sposób utożsamiać z taką groźbą. Przede wszystkim jednak E. O., poza swoimi zeznaniami, nie przedstawiła żadnych dowodów na okoliczność pozostawienia jej takiej alternatywy. Z zeznań przesłuchanych świadków nie wynikało, by dyrektor szpitala kilka miesięcy wcześniej zapowiadała pielęgniarkom dyscyplinarne zwolnienie (na co również wskazywała powódka). To nakazuje traktować twierdzenia powódki w tej części jako kreowane wyłącznie na potrzeby określonego wyniku procesu.

Gdyby jednak uznać uchylenie się za skuteczne, to nie sposób byłoby i tak mówić o dyskryminacji. Takie uchylenie się oznaczałoby bowiem, że nie doszło do modyfikacji dotychczasowych warunków zatrudnienia powódki. Oświadczenie pracodawcy w przedmiocie zmiany warunków umowy dotyczyło wyłącznie porozumienia i nie sposób byłoby go traktować przy stwierdzeniu, że powódka na zmianę warunków nie przystała, jako jednostronne wypowiedzenia zmieniającego.

W ocenie sądu samo zaproponowanie pracownikowi innego adekwatnego do jego wykształcenia i doświadczenia stanowiska (nawet jeśli prowadzi do zmiany warunków zatrudnienia, w tym wynagrodzenia), na które pracownik może się zgodzić lub nie pozostając w zatrudnieniu na warunkach dotychczasowych (a z taką sytuacją mieliśmy do czynienia w tej sprawie), nie może być oceniane w kategoriach naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, także wówczas, gdy propozycja ta nie dotyczy innych pracowników na tożsamym stanowisku i w tej samej sytuacji.

Nie sposób zatem w realiach sprawy uwzględnić żądań powódki. Marginalnie zauważyć można, iż o ile staż pracy A. D. (1) i czas jej zatrudnienia jako pielęgniarki epidemiologicznej były dłuższe niż A. K. (1), o tyle nie było tak w przypadku

powódki. Nie wydaje się zatem, by to ona winna pozostać na dotychczasowym stanowisku, przy założeniu, że zachodziły uzasadnione podstawy do przesunięć kadrowych (a podawane prowadzenie szkoleń dla firm zewnętrznych sąd za taką przyczynę uznaje) z koniecznością pozostawienia jednej osoby dla prawidłowego funkcjonowania placówki w zakresie epidemiologii.

Dla porządku zauważyć wypada, iż nawet w przypadku przyjęcia, że doszło do dyskryminacji, żądanie pozwu nie podlegałoby w części uwzględnieniu. Nie byłoby bowiem podstaw do zasądzenia kwoty odpowiadającej wyrównaniu wynagrodzenia powódki. Powódka po zawarciu porozumienia faktycznie nie wykonywała pracy na rzecz pozwanego korzystając ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i z urlopu wypoczynkowego. Zważywszy na zasady wyliczania wynagrodzenia urlopowego i zasiłku chorobowego zmiana warunków nie równała się po stronie powódki szkodzie finansowej we wskazywanym rozmiarze.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. Zasądzenie od przegrywającej sprawę powódki tylko połowy kosztów (wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika zgodnie 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 radców prawnych wynosiło 2700 zł) wynikało z faktu, iż w istocie miała ona na tyle duże (co nie znaczy, że obiektywnie uzasadnione) poczucie krzywdy, że zakończyła pracę u pozwanego. Cała sytuacja wpłynęła źle na stan zdrowia powódki, co dodatkowo przemawia za przyjęciem, iż zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek pozwalający na częściowe tylko obciążenie strony kosztami procesu.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)