

Sygn. akt XXI Pa 401/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kluziak
Sędziowie:	SO Sylwia Kulma (spr.) SO Dorota Czyżewska
Protokolant:	Anna Kuczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 listopada 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa D. Ż.

przeciwko (...) I. w W.

o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 22 kwietnia 2016 roku sygn. akt VIII P 290/15

1. oddala apelację;
2. zasądza od D. Ż. na rzecz (...) I. w W. kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 401/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 1 kwietnia 2015 r. (data oddania pisma procesowego w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe) skierowanym przeciwko (...) I. w W. powódka D. Ż. wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 29 130 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w wynagradzaniu pracowników za pracę jednakowej wartości wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka wskazała na duże – w jej ocenie – dysproporcje w wynagrodzeniu jej i pracowników zatrudnionych, podobnie jak ona, na stanowiskach głównych specjalistów, przy wykonywaniu przez nią dużej ilości dodatkowych zajęć, poza wynikającymi z zakresu obowiązków. Powódka nawiązała również do będącego przedmiotem odrębnej sprawy roszczenia o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, w której zakwestionowała była prawdziwość

podanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania z nią umowy o pracę, przedstawiając swoje stanowisko odnośnie do każdej z nich.

W odpowiedzi na pozew z dnia 29 kwietnia 2015 r. (data oddania pisma procesowego w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe) pozwany – (...) I. w W. – wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz obciążenie powódki kosztami postępowania. W uzasadnieniu pozwany podniósł, że powódka swoim zachowaniem spowodowała utratę zaufania pracodawcy do jej osoby oraz że powódka uciekła się do manipulacji i konfabulacji, podając niezgodne z prawdą przykłady swego zaangażowania w tworzenie działu. Ponadto, pracodawca powołał się na posiadaną swobodę kształtowania zasad wynagradzania pracowników, która wyraża się, m.in., w kształtowaniu poziomu wynagrodzeń do zakresu powierzonych pracownikowi obowiązków i nakładu pracy, w ramach posiadanych przez siebie możliwości finansowych i ostatecznie uznał, że uposażenie powódki spełniało od strony formalnej wymogi regulacji prawnej i odpowiadało realiom rynkowym. Pozwany wskazał również, że porównywanie zakresu zadań powódki do pracowników, których dotyczył inny obszar odpowiedzialności, należało uznać za nietrafiony, gdyż powódka w swoich wywodach nie wzięła pod uwagę specyfiki danego stanowiska. Dodatkowo, wskazując na istnienie w strukturze organizacyjnej tylko jednego takiego stanowiska w obszarze kadrowo-płacowym, pozwany uznał za bezpodstawne żądanie powódki, gdyż nie było możliwości porównania go z innymi.

W dalszym toku postępowania obie strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska w sprawie.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 kwietnia 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie oddalił powództwo D. Ż. skierowane przeciwko (...) I. w W. oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:

Powódka D. Ż. była zatrudniona w (...) I. w W. początkowo w okresie od dnia 9 września 2009 r. do dnia 8 grudnia 2009 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od dnia 9 grudnia 2009 r. – na czas nie określony, w wymiarze pełnego etatu. Określone w umowie o pracę wynagrodzenie wynosiło kolejno: 3500 zł, 4000 zł brutto miesięcznie, poza tym powódka była uprawniona do otrzymywania innych świadczeń przewidzianych w regulaminie wynagradzania pracodawcy. Dział, w którym pracowała powódka składał się z trzech pracowników. Bezpośrednim przełożonym powódki była główna księgowa – A. L.. Za sprawy księgowe odpowiadała również zajmująca stanowisko starszej księgowej B. S., która w okresie od kwietnia 2013 r. do grudnia 2015 r. pracowała dodatkowo na ½ etatu na stanowisku głównego specjalisty ds. kancelaryjnych. Powódka odpowiadała za naliczanie płac i sprawy kadrowe.

W dniu 14 września 2009 r. pracodawca dokonał zmian regulaminu wynagradzania pracowników, z którego wynikało, że w XIII-XVI kategorii zaszerogowania (właściwej dla powódki) miesięczna stawka wynagrodzenia kształtowała się w przedziale 2250 do 5800 zł brutto.

Pracujące u pozwanego osoby zatrudniane były zwykle na pojedynczych stanowiskach ze zróżnicowanym merytorycznie zakresem obowiązków.

Wynagrodzenia u pozwanego były ustalane adekwatnie do predyspozycji pracownika i zakresu jego odpowiedzialności. Przykładowo, B. S., zatrudniona na stanowisku starszej księgowej i czasowo na ½ etatu jako główny specjalista ds. kancelaryjnych, otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2700 zł (5600-5700 zł na cały etat), główny specjalista ds. promocji i PR A. S. (1) – wynagrodzenie zasadnicze 5500 zł + dodatek funkcyjny 800 zł + dodatek stażowy, co stanowiło ok. 7000 zł brutto, A. P. (1) specjalista ds. impresaryjnych otrzymywał 4600 zł wynagrodzenia zasadniczego, na tym samym stanowisku E. T. z dodatkiem stażowym otrzymywała około 6000 zł brutto. A. S. (2) z wynagrodzeniem 4200 zł. Pracodawca przewidywał dla pracowników dodatkowe gratyfikacje w postaci premii okresowej, przeznaczonej dla pracowników wykonujących swoje obowiązki w sposób nienaganny, z przestrzeganiem porządku oraz dyscypliny pracy. Wypłatę premii pozwany uzależniał od posiadanych środków finansowych. Ponadto, premia miała charakter uznaniowy, bez możliwości odwołania się od decyzji pracodawcy w sprawie wysokości i zasadności jej przyznania. Wysokość otrzymywanych przez powódkę nagród pieniężnych wahała

się w przedziale 450-3000 zł. W przypadku A. P. (2) – specjalisty ds. impresaryjnych – wynosiła od 750 do 5000 zł. A. S. (1) otrzymywała nagrody w przedziale 2800-5500. Wysokość przyznawanych A. S. (2) premii uznaniowych oscylowała na poziomie 1800-4000 zł, B. S. 600-5000 zł.

W 2013 r., wraz z pojawieniem się nowego dyrektora, u pozwanego miały miejsca zmiany organizacyjne, przy okazji których powódce zmieniono stanowisko ze specjalisty do spraw kadr na głównego specjalistę do spraw kadr. Wynagrodzenie powódki uległo podwyższeniu do kwoty 4500 zł brutto miesięcznie, według kategorii zaszeregowania XIII-XVI, wraz z dodatkiem stażowym w wysokości 7% wynagrodzenia zasadniczego. W tym czasie również pracownicę A. S. (1) awansowano na głównego specjalistę.

Do zakresu obowiązków na stanowisku głównego specjalisty do spraw kadr i płac należało m.in.: prowadzenie dokumentacji płacowej będącej podstawą naliczania wynagrodzeń (umowy o pracę, urlopy, ewidencja czasu pracy, zwolnienia lekarskie), w celu sprawdzenia ich zgodności z przepisami prawa i naliczanie wynagrodzeń pracowników, prowadzenie dokumentacji pracowniczej, rozliczanie umów cywilno-prawnych, przygotowywanie list płac pracowników w terminach do dnia 25 każdego miesiąca dla działu administracji oraz dla muzyków do dnia 29 każdego miesiąca i sprawdzenie pod względem formalnym i rachunkowym, prowadzenie dokumentacji zgłoszeniowej oraz rozliczeń ubezpieczeń społecznych, zdrowotnych, Funduszu Pracy oraz FGŚP wynikających z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, prowadzenie dokumentacji podatku dochodowego osób fizycznych, naliczanie, rozliczanie płatności podatku PIT wynikające z przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, sporządzanie sprawozdań związanych z wynagrodzeniami, udzielanie wyjaśnień kontrolującym inspektorom ZUS i US w przedmiocie prawidłowości rozliczeń składek ZUS oraz podatków, prowadzenie korespondencji w zakresie spraw kadrowo-płacowych i sporządzanie przelewów, współdziałanie z głównym księgowym oraz inspektorami orkiestry, m.in., w zakresie sporządzania miesięcznych raportów pracy orkiestry, współpraca przy organizowaniu przesłuchań do orkiestry, wykonywanie innych prac zleconych przez głównego księgowego oraz dyrektora naczelnego.

Przygotowaniem i obsługą umów cywilno-prawnych u pozwanego zajmowali się, przede wszystkim, managerowie poszczególnych projektów. Umowami związanymi z koncertami zajmował się, przede wszystkim, kierownik orkiestry. Powódka natomiast przygotowywała umowy cywilnoprawne dla pracowników biura oraz wprowadzała do systemu przelewy do tych umów. Organizacją przesłuchań zajmował się, przede wszystkim, kierownik orkiestry. Kierownik orkiestry zajmował się również opisywaniem pod względem osobowym każdego koncertu i prób, z uwzględnieniem czasu pracy poszczególnych muzyków. Czasami korzystano z pomocy powódki przy powyższych zadaniach.

Pracownicy współpracujący z powódką mieli uwagi do jakości pracy powódki, np. niewłaściwe wprowadzenie grafiku pracy muzyków przez powódkę skutkowało błędnym naliczeniem płac. Nieprawidłowości w pracy powódki korygowała jej przełożona.

Powódka, uznawszy, że jej wynagrodzenie było niższe w porównaniu z wynagrodzeniem innych pracowników – głównych specjalistów, rozpoczęła rozmowy z dyrektorem w tym zakresie. Ustosunkowując się do żądań powódki, pozwany powołał się na ustawę budżetową na 2014 r., która utrzymywała zamrożenie wynagrodzeń w jednostkach państwowej sfery budżetowej na poziomie 2011 r. i poinformował ją o braku możliwości spełnienia jej prośby o podwyższenie wynagrodzenia. Ponadto, pozwany zwrócił się do powódki, aby nie deprecjonowała innych pracowników, posługując się przy tym tendencyjnie wybranymi informacjami objętymi tajemnicą służbową, a dotyczącymi zakresów obowiązków oraz wynagrodzeń. Ponadto, pracodawca zwrócił uwagę powódki, aby nie poświadczala nieprawdziwej daty wpływu pism do instytucji, co miało miejsce w przypadku pisma, które było oznaczone datą wpływu 30 grudnia 2013 r., które zostało wręczone dyrektorowi dopiero w dniu 7 stycznia 2014 r. Wobec braku satysfakcjonującego rezultatu rozmów, w dniu 3 marca 2015 r. powódka zwróciła się na piśmie do pozwanego pracodawcy o wyrównanie jej wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia wypłacanego innym specjalistom zatrudnionym w orkiestrze, tj. do kwoty 5500 zł brutto wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku stażowego od kwietnia 2013 r., kiedy to w pozwanej orkiestrze miały miejsce zmiany organizacyjne. Wnioskowane wyrównanie na dzień 28 lutego 2015 r. wynosiło łącznie 24 770 zł brutto, na co składało się:

- za 2013 r. – 9000 zł wynagrodzenia zasadniczego + 7% dodatku stażowego (630 zł);
- za 2014 r. – 12 000 zł + 8% dodatku stażowego (960 zł);
- za 2015 r. – 2000 zł + 9% dodatku stażowego (180 zł).

W treści pisma powódka załączyła tabelkę obrazującą wysokość przychodów uzyskiwanych w latach 2012 i 2014 r. na wybranych przez nią stanowiskach pracy w pozwanej orkiestrze.

Na spotkaniu w dniu 11 marca 2015 r. dyrektor w imieniu pracodawcy przekazał powódce oświadczenie pracodawcy skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Głównym powodem podanym przez pracodawcę była utrata zaufania do powódki, spowodowana:

1. nierzetelnym sposobem przedstawienia informacji o sytuacji kadrowo-finansowej w instytucji;
2. powoływaniem się na informacje poufne i upublicznienie ich dla realizacji prywatnych celów;
3. podważanie kompetencji dyrektora w zakresie kształtowania polityki wynagradzania i nagradzania pracowników;
4. działanie niezgodne z interesem instytucji (brak lojalności).

W uzasadnieniu pozwany powołał się na kilka zdarzeń, które – w jego ocenie – stanowiły rozwinięcie powyżej sprecyzowanych przyczyn. W ocenie pozwanej, sposób, w jaki powódka prowadziła rozmowy w sprawie podwyższenia jej wynagrodzenia, był nie do zaakceptowania, budził wątpliwości co do wypełniania przez powódkę jej obowiązków i nadużył zaufania do jej osoby, gdyż pod względem treści i formy wspomniane pismo powódki z dnia 3 marca 2015 r. nosiło cechy szantażu i wymuszenia, i zawierało półprawdy i przeinaczenia. Ponadto, pracodawca miał zastrzeżenia co do sposobu, w jaki jednostka nadrzędna nad pozwanym została poinformowana o sprawie, co podważyło kompetencje dyrekcji pozwanego i skutkowało wszczęciem postępowania kontrolnego. Dodatkowy zarzut stanowił fakt wykorzystania przez powódkę dla celów prywatnych zajmowanego stanowiska, co przejawiało się w ujawnieniu danych o zarobkach innych pracowników, co stanowiło dane wrażliwe. Ponadto, pozwany pracodawca nawiązał do sposobu wypełniania przez powódkę jej obowiązków pracowniczych, podnosząc brak poprawności w ich wykonywaniu poprzez:

- nieprzygotowywanie umów cywilno-prawnych, które przygotowywali pracownicy merytoryczni, pracownicy odpowiedzialni za poszczególne projekty i kierownik orkiestry;
- nierozliczanie umów cywilno-prawnych, które rozliczali pracownicy merytoryczni i kierownik orkiestry;
- niewykonywanie zobowiązań wobec PFRON, co było wykonywane przez kierownika;
- brak współpracy przy organizowaniu przesłuchań do orkiestry, co skutkowało koniecznością przejęcia zadania przez główną księgową;
- brak rzetelności i prawidłowości w wykonywanej przez powódkę weryfikacji dokumentacji czasu pracy pracowników (...) oraz niedopełnienie nadzoru nad planowaniem czasu pracy, co – w ocenie pracodawcy – czyniło żądanie podwyższenia wynagrodzenia bezzasadnym i godziło w elementarne poczucie sprawiedliwości.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4905 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie wskazanych dowodów. Zdaniem Sądu Rejonowego, dowody z dokumentów oraz dokumentów prywatnych stanowiły wiarygodny materiał dowodowy, gdyż

ich treść była jasna i oczywista, nie budziła wątpliwości. Ponadto, strony nie kwestionowały treści ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Ustając stan faktyczny, Sąd Rejonowy oparł się również na wyjaśnieniach powódki (k. 368-370) oraz zeznaniach świadków: A. S. (1) (k. 134-135), B. S. (k. 153-154), M. W. (k. 353), E. T. (k. 353-353v.), A. L. (k. 367-368), A. S. (3) (k. 368) i G. P. (k. 368). Sąd Rejonowy dał wiarę przesłuchanym świadkom: A. S. (1), B. S., A. L., A. S. (3) oraz G. P., gdyż zeznania tych świadków wzajemnie się uzupełniały, były spójne i logiczne, i w połączeniu z pozostałym materiałem dowodowym pozwoliły w pełni odtworzyć charakter pracy powódki na tle funkcjonowania pozwanej orkiestry. Osoby te posiadały istotne informacje mające znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a ponadto ich zeznania nie wywoływały wątpliwości co do bezstronności ich spostrzeżeń. W ocenie Sądu Rejonowego, żadne względy nie zaważyły na wiarygodności zeznań świadków: E. T. i M. W., jednakże Sąd wykorzystał ich zeznania w mniejszym stopniu ze względu na brak w ich treści istotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia informacji. Pozostając w sferze ocen dotyczących osobowych źródeł dowodowych, Sąd Rejonowy uwzględnił wyjaśnienia powódki przy konstruowaniu stanu faktycznego sprawy, uznając je generalnie za wiarygodne i zgodne z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie.

W ocenie Sądu Rejonowego, powództwo D. Ż. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Kluczowym w rozpoznawanej sprawie było, przede wszystkim, ustalenie, czy w pozwanym zakładzie pracy miały miejsce okoliczności nierównego traktowania powódki w wypłacaniu jej niższego wynagrodzenia w porównaniu z wynagrodzeniem otrzymywanym przez innych pracowników oraz dokonanie oceny ustalonego w sprawie stanu faktycznego z obowiązującym ustawodawstwem w zakresie przepisów o równym traktowaniu pracowników w wynagradzaniu.

Sąd Rejonowy wskazał, że mając na uwadze treść art. 18^{3a} k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, 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. Za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu z zastrzeżeniem § 2-4 uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3b} § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą; pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Zgodnie z § 2 cytowanego artykułu, zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:

- niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom;
- wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników;
- stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika;
- ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

W rozpoznawanej sprawie powódka zarzuciła pozwanemu, że naruszył on zasady równego traktowania w zatrudnieniu, obniżając powódce wynagrodzenie zasadnicze, podczas gdy inny zatrudniony na równorzędnym

stanowisku pracownik, posiadający mniejszy staż pracy, został zatrudniony długo po powódce z wynagrodzeniem wyższym o 115 zł, co powódka uznała za krzywdzące, biorąc pod uwagę jej oddanie pracy i posiadane wieloletnie doświadczenie.

Rozważając powyższe, Sąd Rejonowy wskazał, że na zasady dotyczących rozkładu ciężaru dowodu – treść art. 6 k.c., zgodnie z którym ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, w tym wypadku na powódzie. Także na podstawie art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Jeśli więc strona nie przedstawia dowodów, to uznać należy, że dany fakt nie został wykazany (udowodniony). Wprawdzie przepis ten zawiera też postanowienie, że sąd może dopuścić dowód nie wskazany przez stronę, jednakże jest to tylko możliwość, a nie obowiązek. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lipca 2001 r. stwierdził jednoznacznie, że rzeczą sądu nie jest zarządzenie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2001 r., V CKN 406/00). Podzielając poglądy Sądu Najwyższego przy wykładni przepisu art. 18^{3b} i innych dotyczących zasady równego traktowania w zatrudnieniu, Sąd Rejonowy uwzględnił regulacje prawa europejskiego oraz orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Art. 18^{3b} k.p. należy więc interpretować zgodnie z art. 10 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, który stanowi, że zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku z nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Wynika z tego, że pracownik musi uprawdopodobnić jego dyskryminację (nierówne traktowanie), wskazując fakty, z których ma ona wynikać, a pracodawca może obalić twierdzenia pracownika, wskazując, że w swoim postępowaniu kierował się obiektywnymi powodami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06). W nurt orzeczeń potwierdzających tego rodzaju podejście wpisują się również wyroki Sądu Najwyższego, zgodnie z którymi jeżeli powód zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. Powód musi przytoczyć w pozwie takie okoliczności faktyczne, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest nierówno traktowany w stosunku do pozostałych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, ale i to, że to różnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11 i z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06).

W rozpoznawanej sprawie powódka zarzuciła pozwanemu, że naruszył on zasady równego traktowania, gdyż – w jej odczuciu – pracownicy zatrudnieni na innych samodzielnych stanowiskach byli wynagradzani lepiej niż ona.

Odnosząc się do treści stosunku prawnego łączącego strony umowy, należy wskazać, że podstawową cechą gospodarki rynkowej jest swoboda działalności gospodarczej. Wolność tej działalności jest gwarantowana art. 20 Konstytucji. Obejmuje ona, m.in., swobodę kształtowania wynagrodzenia za pracę. Jest to na tyle istotna część działalności gospodarczej, że odebranie jej pracodawcom prowadziłoby do przekreślenia istoty tej wolności, co pozostawałoby w sprzeczności z art. 31 ust. 3 Konstytucji. Częścią wolności działalności gospodarczej jest też swoboda umów. W prawie pracy w najszerszym zakresie występuje ona w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę. Swoboda kształtowania wynagrodzenia obejmuje jego wysokość i strukturę wewnętrzną (składniki wynagrodzenia) (vide: red. B. Cudowski, J. Iwulski, Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, Temida 2, 2013). Powoływana zasada swobody umów znajduje swój wyraz w treści art. 353¹ k.c., który pozwala stronom na ułożenie stosunku prawnego według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Pracodawca i pracownik mogą zatem dowolnie ustalać wysokość wynagrodzenia za pracę. Zawsze jednak płaca powinna mieć bezpośredni związek z pracą. Każdy pracownik powinien otrzymywać wynagrodzenie za pracę odpowiednie do jej rodzaju. Wynagrodzenie powinno być przy tym ustalone

w taki sposób, aby odpowiadało, m.in., rodzajowi pracy oraz uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Duże znaczenie dla ustalania wysokości wynagrodzeń ma obecnie zasada jednakowej płacy za pracę jednakowej wartości. Podstawą tej zasady jest art. 141 TWE oraz dyrektywa 2000/78/WE i 2000/43/WE nakazujące równo wynagradzać pracowników bez stosowania kryteriów dyskryminujących. Problemem dla stosowania tej zasady jest ustalenie znaczenia pracy jednakowej wartości. Uznaje się, że pracami o jednakowej wartości są prace o porównywalnych kwalifikacjach, porównywalnej odpowiedzialności i porównywalnym wysiłku. Ustalenie prac jednakowej wartości nie jest łatwe dlatego coraz większego znaczenia nabiera wartościowanie stanowisk pracy. Sąd Rejonowy podzielił również pogląd judykatury, zgodnie z którym jeżeli powód zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. Powód musi przytoczyć w pozwie takie okoliczności faktyczne, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest nierówno traktowany w stosunku do pozostałych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11 i z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06).

W świetle poczynionych ustaleń Sąd Rejonowy wskazał na fakt, że w strukturze organizacyjnej pozwanego występowało tylko jedno stanowisko obejmujące zadania z zakresu kadr i płac. Inne samodzielne stanowiska specjalistyczne były skierowane na odmienne od powódki obszary działalności. Ponadto, Sąd Rejonowy zauważył, że wysokość wynagrodzenia powódki postępowała i z czasem osiągnęła kwotę 4500 zł brutto, co mieściło się w XIII-XVI kategorii zaszerogowania, dla której miesięczna stawka wynagrodzenia kształtowała się w przedziale 2250 do 5800 zł brutto. Na tle takiej sytuacji faktycznej, Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do uznania zasadności zarzutów powódki dotyczących dyskryminowania jej osoby, gdyż nie uprawdopodobniła ona w żaden sposób, że doszło ze strony pracodawcy do nierównego traktowania. W niniejszym przypadku nie było możliwe porównanie pracy powódki do zakresu innych stanowisk z uwagi na brak w strukturze pracodawcy stanowiska podobnego i trudności w porównywaniu zróżnicowanych merytorycznie innych stanowisk specjalistycznych. Ponadto, w uznaniu Sądu Rejonowego, pozwany wycenił pracę swoich pracowników adekwatnie do przydzielonych im obowiązków i ich specyfiki, działając przy tym w ramach przyznanej mu swobody działania. Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Rejonowy odmówił powódce przyznania odszkodowania wynikającego z art. 18^{3d} k.p. i oddalił powództwo w całości.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania Sąd Rejonowy oparł o treść art. 98 k.p.c., stosownie do ostatecznego wyniku procesu. W związku z powyższym Sąd Rejonowy obciążył powódkę kwotą 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Dnia 25 maja 2016 r. (data oddania pisma procesowego w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe) **powódka zaskarżyła powyższy wyrok w całości**, zarzucając mu:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci zakresu obowiązków przypisanych do stanowiska powódki (głównego specjalisty ds. kadr i płac), głównego specjalisty ds. kancelaryjnych, specjalisty ds. administracyjnych i specjalisty ds. impresaryjnych, znajdujących się w aktach osobowych, polegającego na zaniechaniu ich analizy pod kątem jednakowej wartości wykonywanej przez pracowników pracy na wskazanych stanowiskach, a poprzestanie jedynie na przyjęciu, że zakresy obowiązków są zróżnicowane merytorycznie, mimo że wszystkie te stanowiska pracy związane były z wykonywaniem pracy biurowo-administracyjnej, wymagającej zaangażowania intelektualnego, jak również były istotną częścią organizacji funkcjonowania pracodawcy, a zatem stanowiły pracę o jednakowej wartości, wymagającej od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności

i wysiłku, przy jednoczesnym uwzględnieniu, że stanowisko pracy powódki związane było ze zwiększoną odpowiedzialnością (w tym karno-wykroczeniową), jak również wzmożonym stresem związanym z tym zakresem odpowiedzialności;

2. naruszenie art. 18^{3c} § 1 i 3 k.p. poprzez błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że w niniejszej sprawie stanowisko zajmowane przez powódkę (główny specjalista ds. kadr i płac) nie znajduje porównania do innych stanowisk w strukturze pozwanego w postaci stanowiska głównego specjalisty ds. kancelaryjnych oraz ds. promocji i PR, jak również stanowiska specjalisty ds. administracyjnych i impresaryjnych, a zatem brak jest podstaw do uznania zasadności zarzutów powódki dotyczących dyskryminowania jej osoby, mimo że powódka wykazała, przede wszystkim na podstawie danych zawartych w aktach osobowych wskazanych stanowisk pracy oraz swojego, jak również regulaminu wynagradzania pracowników, że otrzymuje wynagrodzenie niższe, mimo że jej praca ma jednakową wartość, co wskazane wcześniej stanowiska innych pracowników.

Jednocześnie, **powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku** poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 29 130 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty, jak również zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji w całości i utrzymanie zaskarżonego wyroku w mocy oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jest bezzasadna i jako taka nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie, wskazać należy, że Sąd Okręgowy podziela w całości ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne. Sąd I instancji w prawidłowy sposób ustalił bowiem stan faktyczny w przedmiotowej sprawie oraz dokonał jego słusznej oceny prawnej, która również w całości zasługuje na aprobatę.

Art. 11² k.p. stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy. Przepis ten wyraża zasadę równego traktowania wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same obowiązki, a więc w ścisłym znaczeniu obejmuje prawo do równej płacy za równą pracę, a w ogólności prawo do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Powyższa zasada równości pracowników w zakresie pracy stanowi konkretyzację na gruncie prawa pracy konstytucyjnej zasady równości wszystkich wobec prawa, wynikającej z art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Według literalnego brzmienia art. 11² k.p., zasada równości praw pracowników w stosunku pracy ma zastosowanie wtedy, gdy pracownicy „jednakowo” pełnią „takie same obowiązki”. Oznacza to, że cytowany przepis zakłada różnicowanie praw pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Uzupełniającą do zasady równego traktowania jest zasada niedyskryminacji w stosunkach pracy, wynikająca z art. 32 ust. 2 Konstytucji i wyrażona wprost w art. 11³ k.p. Zgodnie z art. 11³ k.p., 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 nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Zdaniem Sądu Najwyższego, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 314/99 i z dnia 19 lutego 2008 r., II PK 256/07). Jak trafnie wskazał Sąd Apelacyjny

w Poznaniu w wyroku z dnia 18 kwietnia 2013 r., art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą, jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p. Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Podkreślić należy, że naruszenie zasady równych praw wyrażonej w art. 11² k.p. (a zatem nierówności niespowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji) nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p. Art. 18^{3d} k.p. odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych art. 18^{3a} § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu w wyroku z dnia 18 kwietnia 2013 r., III APa 21/12). Niemniej jednak, szczegółowe rozwinięcie powyższych zasad zawierają przepisy rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Art. 18^{3a} § 2 k.p. utożsamia przy tym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z zasadą niedyskryminacji, stanowiąc że równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z uwzględnieniem niedozwolonych kryteriów. Różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku takich przyczyn, którego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, jest naruszeniem zasady równego traktowania (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.). Przejawem dyskryminowania w rozumieniu art. 18^{3a} § 2 k.p. jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie) (art. 18^{3a} § 5 k.p.).

Wskazać również należy, że w myśl art. 18^{3a} § 3 i 4 k.p., dyskryminacja bezpośrednia istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 tego artykułu był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy, dyskryminowanie pośrednie natomiast istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 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:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Należy podkreślić, że art. 18^(3b) § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji zwalnia pracownika z obowiązku udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Przepis ten przewiduje tzw. odwrócony rozkład ciężaru dowodu, zgodnie z którym na pracowniku spoczywa obowiązek przedstawienia faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Jeśli natomiast pracodawca przyzna, że faktycznie różnicował sytuację pracownika, to musi wykazać, że kierował się przy tym obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18^(3a) § 1 k.p. Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości (por. orzeczenie z dnia 31 marca 1981 r., C-96/80 w sprawie J.P. Jenkins przeciwko Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., z dnia 13 maja 1986 r., C-170/84 w sprawie Bilka-Kaufhaus GmbH przeciwko Karin Weber von Hariz i z dnia 26 czerwca 2001 r., C-381/99 w sprawie Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der österreichischen Postsparkasse AG), jak również z orzecznictwa Sądu Najwyższego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06 i z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06) również wynika, że w tego rodzaju sporach pracownik powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Zgodnie z art. 18^(3d) k.p., 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.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, należy stwierdzić, że powódka ani nie udowodniła naruszenia zasady równych praw przez pozwanego pracodawcę, pomimo spoczywającego na niej ciężaru dowodowego w tym zakresie, ani też – wskazując na zróżnicowanie w wynagradzaniu poszczególnych pracowników, mogące uprawdopodobniać istnienie dyskryminacji w pozwanym zakładzie pracy – nie wskazała kryterium dyskryminacyjnego, koniecznego dla rozstrzygnięcia, czy w ustalonych okolicznościach doszło do dyskryminacji powódki przez pozwanego. Powódka odnosiła swoją sytuację płacową do sytuacji pozostałych pracowników pozwanej orkiestry zatrudnionych na innych samodzielnych stanowiskach, którzy byli wynagradzani lepiej niż ona, przez co pracodawca dopuścił się naruszenia zasady równego traktowania. Wskazać należy, że w dziale, w którym była zatrudniona powódka, pracowało – oprócz niej – dwóch innych pracowników: główna księgowa i jednocześnie bezpośrednia przełożona powódki – A. L. oraz starsza księgowa B. S., która w okresie od kwietnia 2013 r. do grudnia 2015 r. pracowała dodatkowo na 1/2 etatu na stanowisku głównego specjalisty ds. kancelaryjnych. Powódka natomiast była zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. kadr, a następnie głównego specjalisty ds. kadr i płac, odpowiadając, przede wszystkim, za naliczanie płac i sprawy kadrowe. Jedynie na marginesie wskazać należy, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że wynagrodzenie powódki w związku z awansem uległo podwyższeniu do kwoty 4500 zł brutto miesięcznie, według kategorii zaszerewowania XIII-XVI, wraz z dodatkiem stażowym w wysokości 7% wynagrodzenia zasadniczego. Do zakresu obowiązków powódki, jako głównego specjalisty ds. kadr i płac, należało m.in.: prowadzenie dokumentacji płacowej będącej podstawą naliczania wynagrodzeń (umowy o pracę, urlopy, ewidencja czasu pracy, zwolnienia lekarskie), w celu sprawdzenia ich zgodności z przepisami prawa i naliczanie wynagrodzeń pracowników, prowadzenie dokumentacji pracowniczej, rozliczanie umów cywilno-prawnych, przygotowywanie list płac pracowników w terminach do dnia 25 każdego miesiąca dla działu administracji oraz dla muzyków do dnia 29 każdego miesiąca i sprawdzenie pod względem formalnym i rachunkowym, prowadzenie dokumentacji zgłoszeniowej oraz rozliczeń ubezpieczeń społecznych, zdrowotnych, Funduszu Pracy oraz FGŚP wynikających z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych,

prorowadzenie dokumentacji podatku dochodowego osób fizycznych, naliczanie, rozliczanie płatności podatku PIT wynikające z przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, sporządzanie sprawozdań związanych z wynagrodzeniami, udzielanie wyjaśnień kontrolującym inspektorom ZUS i US w przedmiocie prawidłowości rozliczeń składek ZUS oraz podatków, prowadzenie korespondencji w zakresie spraw kadrowo-płacowych i sporządzanie przelewów, współdziałanie z głównym księgowym oraz inspektorami orkiestry, m.in., w zakresie sporządzania miesięcznych raportów pracy orkiestry, współpraca przy organizowaniu przesłuchań do orkiestry, wykonywanie innych prac zleconych przez głównego księgowego oraz dyrektora naczelnego. Przygotowaniem i obsługą umów cywilno-prawnych u pozwanego zajmowali się, przede wszystkim, managerowie poszczególnych projektów. Umowami związanymi z koncertami zajmował się, przede wszystkim, kierownik orkiestry. Powódka natomiast przygotowywała umowy cywilnoprawne dla pracowników biura oraz wprowadzała do systemu przelewy do tych umów. Organizacją przesłuchań zajmował się, przede wszystkim, kierownik orkiestry. Kierownik orkiestry zajmował się również opisywaniem pod względem osobowym każdego koncertu i prób, z uwzględnieniem czasu pracy poszczególnych muzyków. Jedynie czasami korzystano z pomocy powódki przy powyższych zadaniach. Podkreślić należy, że – co do zasady – pracujące u pozwanego pracodawcy osoby zatrudniane były zwykle na pojedynczych stanowiskach ze zróżnicowanym merytorycznie zakresem obowiązków. Wynagrodzenia u pozwanego pracodawcy były natomiast ustalane adekwatnie do predyspozycji pracownika i zakresu jego odpowiedzialności. Przykładowo, B. S., zatrudniona na stanowisku starszej księgowej i czasowo na 1/2 etatu jako główny specjalista ds. kancelaryjnych, otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2700 zł (5600-5700 zł na cały etat), główny specjalista ds. promocji i PR A. S. (1) – wynagrodzenie zasadnicze 5500 zł + dodatek funkcyjny 800 zł + dodatek stażowy, co stanowiło ok. 7000 zł brutto, A. P. (1) specjalista ds. impresaryjnych otrzymywał 4600 zł wynagrodzenia zasadniczego, na tym samym stanowisku E. T. z dodatkiem stażowym otrzymywała około 6000 zł brutto. A. S. (2) z wynagrodzeniem 4200 zł. Pracodawca przewidywał dla pracowników dodatkowe gratyfikacje w postaci premii okresowej, przeznaczonej dla pracowników wykonujących swoje obowiązki w sposób nienaganny, z przestrzeganiem porządku oraz dyscypliny pracy. Wypłatę premii pozwany uzależniał od posiadanych środków finansowych. Ponadto, premia miała charakter uznaniowy, bez możliwości odwołania się od decyzji pracodawcy w sprawie wysokości i zasadności jej przyznania. Wysokość otrzymywanych przez powódkę nagród pieniężnych wahała się w przedziale 450-3000 zł. W przypadku A. P. (2) – specjalisty ds. impresaryjnych – wynosiła od 750 do 5000 zł. A. S. (1) otrzymywała nagrody w przedziale 2800-5500. Wysokość przyznawanych A. S. (2) premii uznaniowych oscylowała na poziomie 1800-4000 zł, B. S. 600-5000 zł. Powódka porównywała się pod względem wynagradzania do pracowników zatrudnionych na stanowiskach: księgowej, osób zarządzających orkiestrą i specjalistów ds. PR. Kluczową kwestią w tej sytuacji okazało się ustalenie, czy wskazane stanowiska są stanowiskami podobnymi, a więc czy powódka oraz wskazani pracownicy mieli tożsamy zakres obowiązków. Tylko wtedy bowiem można by podjąć próbę ustalenia, czy pracodawca dopuścił się relatywizacji ich praw wobec wypełniania takich samych obowiązków i ocenić, czy doszło tym samym do naruszenia zasady równych praw. W wyroku z dnia 29 listopada 2012 r. Sąd Najwyższy wskazał, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości. 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^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 18^{3c} § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Powódka nie wskazała przy tym na żadnym etapie procesu przyczyny, niedozwolonej w świetle przepisów prawa, ze względu na którą był według niej traktowana inaczej (gorzej) niż inni pracownicy. Nie sposób więc uznać, iż roszczenie jej może zostać zakwalifikowane jako wywodzone z zaistnienia działań dyskryminujących. Rozważenia wymagało więc czy strona pozwana naruszyła obowiązek równego traktowania w zatrudnieniu. Nie sposób jednakże uznać, że stanowisko powódki było podobne do któregośkolwiek ze stanowisk zajmowanych przez wskazanych przez nią pracowników pozwanego pracodawcy. Sąd I instancji słusznie wskazał, że w strukturze organizacyjnej pozwanego występowało tylko jedno stanowisko obejmujące zadania z zakresu kadr i płac. Inne samodzielne stanowiska specjalistyczne były skierowane na odmienne od powódki obszary działalności. Stanowisko powódki nie było więc stanowiskiem porównywalnym z żadnym innym stanowiskiem istniejącym w strukturze organizacyjnej pozwanego zakładu pracy. Samo nazewnictwo nie kreuje faktu,

że podobnie nazwane stanowiska pracy są de facto analogiczne. Nie każdy specjalista czy główny specjalista wykonuje te same obowiązki lub choćby obowiązki o porównywalnym zakresie lub poziomie. Inna jest chociażby specyfika pracy specjalisty ds. księgowości, a inna specjalisty ds. kadrowych i płacowych. Różna jest także ścieżka rozwoju kariery zawodowej na wskazanych przez powódkę stanowiskach pracy. Każde z tych stanowisk wymaga bowiem od pracowników na nich zatrudnionych posiadania innego wykształcenia, stażu pracy czy doświadczenia zawodowego. W rezultacie więc, brak było w przedmiotowej sprawie substratu porównania wskazywanych przez powódkę stanowisk. Tym samym, nie było podstaw do uznania, że pozwany pracodawca naruszył zasadę równego traktowania wobec powódki w kwestii wynagrodzenia.

Nie sposób, jak powyżej wskazano, uznać również, że pozwany pracodawca dyskryminował powódkę. Jedną z koniecznych przesłanek stwierdzenia dyskryminacji jest bowiem wskazanie konkretnego kryterium, według którego pracownik jest dyskryminowany. Art. 11³ k.p. przykładowo wymienia te kryteria, wskazując, że są to w szczególności: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Katalog ten ma charakter otwarty. Również art. 18^{3a} § 1 k.p. zawiera przykładowe kryteria dyskryminacyjne konieczne dla rozstrzygnięcia, czy doszło do dyskryminacji. Powódka nie wykazała jednak, że była przez pozwanego pracodawcę dyskryminowana z jakiegokolwiek powodu. Nie wskazała kryterium dyskryminacyjnego, którego wskazanie jest konieczne, aby rozstrzygnąć, czy doszło do dyskryminacji. Samo wskazanie, że inni pracownicy pozwanego pracodawcy zatrudnieni na stanowiskach specjalistów lub głównych specjalistów byli lepiej wynagradzani niż powódka nie stanowi uprawdopodobnienia istnienia praktyk dyskryminacyjnych względem powódki. Sąd Okręgowy miał również na uwadze art. 243 k.p.c., w myśl którego zachowanie szczegółowych przepisów o postępowaniu dowodowym nie jest konieczne, ilekroć ustawa przewiduje uprawdopodobnienie zamiast dowodu. Należy zwrócić uwagę, że uprawdopodobnienie wymaga mniejszego stopnia pewności niż udowodnienie. Nie znaczy to jednak, że może opierać się na samych twierdzeniach strony. Wymaga bowiem przedstawienia sądowi materiału, pozwalającego na wyrobienie sobie stanowiska dotyczącego uprawdopodobnianej okoliczności. Pomimo istnienia odwróconego rozkładu ciężaru dowodu przy badaniu, czy doszło do dyskryminacji pracownika przez pracodawcę, powódka nie sprostала obowiązkowi uprawdopodobnienia zaistnienia dyskryminacji, w szczególności wobec niewskazania kryterium dyskryminacyjnego. Podkreślić przy tym należy, że z akt przedmiotowej sprawy klarownie wynika, że powódka otrzymywała wynagrodzenie według stawek obowiązujących w pozwanym zakładzie pracy. Przedmiotem postępowania w niniejszej sprawie było zbadanie, czy doszło do dyskryminacji powódki przez pozwanego pracodawcę, a wobec niewskazania przez powódkę kryterium dyskryminacyjnego, nieuprawdopodobnienie okoliczności istnienia praktyk dyskryminacyjnych wobec niej ze strony pozwanego pracodawcy oraz brak udowodnienia zaistnienia „zwykłego” nierównego traktowania, Sąd I instancji słusznie uznał powództwo D. Ż. za bezzasadne.

Mając na uwadze powyższe rozważania, w kontekście zarzutów apelacji dotyczących naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., wskazać należy, że zgodnie z tym przepisem, Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Moc dowodowa oznacza siłę przekonania uzyskaną przez sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiarygodność zaś decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę. Należy podkreślić, że oceny wiarygodności i mocy dowodów dokonuje Sąd, który będąc obiektywnym ogniwem procesowym, nie związanym z interesem prawnym żadnej ze stron, analizuje całość materiału dowodowego i wyłania czystą substancję tego materiału, którą następnie poddaje ocenie. Strona procesowa kieruje się natomiast swoim interesem prawnym i jej ocena materiału dowodowego jest nacechowana subiektywnie. W ocenie Sądu Okręgowego, na gruncie przedmiotowej sprawy zarzuty powódki dotyczące naruszenia procedury stanowią jedynie dyskurs z odmienną oceną dowodów dokonaną przez Sąd I instancji. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone przez Sąd I instancji w całości w sposób prawidłowy, a wnioski wyprowadzone z dokonanych ustaleń odpowiadają zasadom logiki i doświadczenia życiowego. Sąd I instancji wyczerpująco i w jasny sposób wyjaśnił motyw, którymi kierował się przy wydawaniu zaskarżonego rozstrzygnięcia. Należy zwrócić uwagę

również na treść art. 232 zd. 1 k.p.c., zgodnie z którym strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne oraz art. 6 k.c., w myśl którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Taka też zasada funkcjonuje wobec roszczenia związanego z naruszeniem zasady równego traktowania. Sąd Okręgowy wziął również pod uwagę zasadę odwróconego rozkładu ciężaru dowodowego w odniesieniu do roszczenia powódki wywodzonego z dyskryminacji. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. przyznaje zaś Sądowi swobodę w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, a zarzut jego naruszenia może być uznany za uzasadniony jedynie w sytuacji, gdy Sąd zaprezentuje rozumowanie sprzeczne z regułami logiki, zasadami wiedzy lub doświadczeniem życiowym. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, aby Sąd I instancji dokonał oceny materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania, lub też pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia dowody. Powódka nie udźwignęła spoczywającego na niej ciężaru dowodowego w zakresie wykazania nierównego traktowania ani nie sprostowała obowiązkowi uprawdopodobnienia zaistnienia dyskryminacji w pozwanym zakładzie pracy w stosunku do niej, nie wskazując kryterium dyskryminacyjnego. Nie sposób było zatem podzielić stanowisko skarżącej, które sprowadzało się jedynie do niepopartych żadnymi dowodami twierdzeń, przemawiających za jego zasadnością. Skarżąca w apelacji nie wskazała konkretnych uchybień, których miałby dopuścić się Sąd I instancji, a które przesądzałyby o wadliwości zaskarżonego wyroku. Skarżąca nie wskazała również istotnych wad w rozumowaniu przyjętym za podstawę zaskarżonego wyroku, które mogłyby doprowadzić do jego zmiany, zgodnie z jej wnioskiem, ograniczając się jedynie do polemiki z wnioskami wyciągniętymi przez Sąd I instancji w ramach dokonanej swobodnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Należy zwrócić uwagę, że Sąd I instancji, czyniąc ustalenia faktyczne w przedmiotowej sprawie, zwrócił uwagę nie tylko na odmienny zakres obowiązków poszczególnych pracowników, ale dokonał także porównania z uwagi na kategorię ich zaszerogowania w tym tzw. widełki płacowe wynikające z regulaminu wynagradzania. Sąd, bazując na regulaminie wynagradzania, rozważył także zarzuty powódki stawiane w pozwie przez przyzmat dodatkowych gratyfikacji przeznaczonych dla pracowników. Wnioski wywiedzione przez Sąd I instancji zostały sformułowane w świetle zaoferowanych przez powódkę dowodów trafnie i syntetycznie. Powódka nie wykazała zasadności zarzutów dotyczących nierównego traktowania jej osoby ani nie uprawdopodobniła istnienia praktyk dyskryminacyjnych względem niej, nie wskazując żadnego kryterium dyskryminacyjnego. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wynika, aby pozwany pracodawca wycenił pracę powódki w sposób nieadekwatny w stosunku do pracy świadczonej na jego rzecz przez innych pracowników, szczególnie, że w jego strukturze organizacyjnej brak było stanowiska podobnego, porównywalnego ze stanowiskiem pracy powódki. Zeznania wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków były spójne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w przedmiotowej sprawie, przede wszystkim w postaci dokumentów, i wraz z nim przyczyniły się do wyklarowania obrazu stanu faktycznego, który prawidłowo ustalił Sąd I instancji. Skarżąca nie przedstawiła, na czym de facto miałyby polegać dowolna ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji, zaprzeczając jedynie ocenie dowodów dokonanej przez ten Sąd. Tak skonstruowane zarzuty – oparte co do zasady na kontrze do argumentacji Sądu I instancji – nie mogą stanowić skutecznej podstawy do stwierdzenia naruszenia przez Sąd zasady swobodnej oceny dowodów, wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. i wzruszenia zaskarżonego wyroku. Z tych wszystkich względów, w ocenie Sądu Okręgowego, wystosowany przez skarżącą zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c. okazał się bezzasadny.

Reasumując, w przekonaniu Sądu Okręgowego, Sąd I instancji prawidłowo ustaliwszy stan faktyczny w przedmiotowej sprawie, po poprawnie przeprowadzonym postępowaniu dowodowym, słusznie uznał, że pozwany pracodawca nie dopuścił się ani naruszenia zasady nierównego traktowania względem powódki, ani nie przejawiał praktyk dyskryminacyjnych w stosunku do niej. Skarżąca nie udźwignęła spoczywającego na niej ciężaru dowodowego w zakresie wykazania naruszenia zasady równych praw w zatrudnieniu, zaś w odniesieniu do zasady niedyskryminacji, jako szczególnego rodzaju zasady równego traktowania, nie wskazała kryterium dyskryminacyjnego, koniecznego dla rozstrzygnięcia, czy doszło do dyskryminacji, nie uprawdopodobniając przy tym okoliczności świadczących, że pozwany mógł złamać zasadę niedyskryminacji wobec niej. W tym stanie rzeczy wskazać należy, że przedstawione w apelacji powódki zarzuty zmierzające do podważenia zaskarżonego wyroku stanowią jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu I instancji, które w całości odpowiada prawu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji, na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu w instancji odwoławczej orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 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 radców prawnych (50% z 75% z 4800 zł = 1800 zł).