

Sygn. akt XXI Pa 43/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Monika Sawa (spr.)
Sędziowie:	SO Grzegorz Kochan SO Anita Górecka
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 kwietnia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko Ministerstwu Inwestycji i Rozwoju w Warszawie

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionych przez obie strony

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

z dnia 24 października 2017 roku sygn. akt VIII P 647/15

1. oddała obie apelacje;
2. znosi między stronami koszty zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Anita Górecka Monika Sawa Grzegorz Kochan

Sygn. akt XXI Pa 43/18

UZASADNIENIE

Powódka A. B. pozwem skierowanym przeciwko Ministerstwu Gospodarki, wniosła o zobowiązanie strony pozwanej do ustalenia warunków jej zatrudnienia na tym samym poziomie, na jakim są one ustalone wobec innych pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji, o zasądzenie od pozwanej na podstawie art. 18^{3d} Kodeksu pracy kwoty 33.691 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć i zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Na żadaną kwotę odszkodowania składały się: kwota 6.170 zł tytułem odszkodowania za niezatrudnienie powódki w okresie od dnia 1 września 2013 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. na stanowisku starszego specjalisty, kwota 12.521 zł tytułem odszkodowania za niezatrudnienie powódki od dnia 1 stycznia 2015 r. na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji, kwota 15.000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Powódka wniosła również o podwyższenie żądanej kwoty tytułem

odszkodowania za niezatrudnienie na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji za każdy następny miesiąc począwszy od miesiąca następnego po miesiącu po miesiącu doręczenia stronie pozwanej pozwu, przy założeniu, że od dnia 1 września 2015 r. powódka nie będąc zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji z najniższym mnożnikiem kwoty bazowej 2,4 każdego miesiąca traci około 1.166 zł.

Pozwem z dnia 23 sierpnia 2015 r. powódka A. D. zmodyfikowała pozew z dnia 16 sierpnia 2015 r. wnosząc o zobowiązanie strony pozwanej do ustalenia warunków zatrudnienia powódki na tym samym poziomie, na jakim są one ustalone wobec innych pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji do sytuacji powódki, a także o zasądzenie o pozwanego na rzecz powódki kwoty 30.663 zł (na podstawie art. 18^{3d} Kodeksu pracy) tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na niedozwolone kryterium płci oraz ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy – wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty, na które to odszkodowanie składało się roszczenie o zapłatę kwoty 6.174 zł za niezatrudnienie powódki w okresie od dnia 1 września 2013 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. na stanowisku starszego specjalisty i związane z tym niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę, roszczenie o zapłatę kwoty 9.489 zł za niezatrudnienie powódki od dnia 1 stycznia 2015 r. na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji i związane z tym niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę oraz roszczenie o zapłatę kwoty 15.000 zł tytułem zadośćuczynienia, ponadto powódka wniosła o podwyższenie odszkodowania za niezatrudnienie jej od 1 stycznia 2015 r. na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji za każdy następny miesiąc począwszy od dnia 1 września 2015 r. przy założeniu, że od tej daty nie będąc zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji z najniższym mnożnikiem 2,4 kwoty bazowej, każdego następnego miesiąca – traci około 987 zł.

Zarządzeniem z dnia 5 października 2015 r. Sąd połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę o sygnaturze VIII P 658/15 ze sprawą o sygn. VIII P 647/15. Pozew z dnia 23 sierpnia 2015 r. został potraktowany jako modyfikacja pierwotnego pozwu z dnia 16 sierpnia 2015 r.

W piśmie z dnia 22 grudnia 2015 r. powódka poinformowała, iż w związku z wejściem w życie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 grudnia 2015 r. w sprawie utworzenia Ministerstwa Rozwoju oraz zniesienia Ministerstwa Gospodarki (Dz. U. poz. 2076) stała się z dniem 16 listopada 2015 r. pracownikiem Ministerstwa Rozwoju. Powódka wskazała, iż w zaistniałej sytuacji żądania zawarte w pozwie złożonym w niniejszej sprawie odnoszą się do Ministerstwa Rozwoju.

W odpowiedzi na pozew z dnia 28 stycznia 2016 r. roku pozwane Ministerstwo Rozwoju wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany wskazał, że kierując powódkę na aplikację legislacyjną nie zagwarantował jej awansu na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji po ukończeniu tej aplikacji. Ponadto, zdaniem pozwanego skoro obowiązku awansowania pracownika po ukończeniu aplikacji legislacyjnej nie sposób wywieść z przepisów prawa, to uprawniony wydaje się wniosek, że decyzja w tym zakresie powinna być podejmowana przede wszystkim z uwzględnieniem aktualnych potrzeb i możliwości urzędu.

Ostateczne stanowisko procesowe powódka zawarła w piśmie z dnia 13 grudnia 2016 r., w którym doprecyzowała roszczenie dotyczące okresu począwszy od dnia 1 września 2015 r. do momentu ustania stosunku pracy z pozwanym. W tym zakresie powódka wniosła o zasądzenie łącznej kwoty 12.070 zł. Jednocześnie powódka wskazała, że powództwo o ukształtowanie stało się bezprzedmiotowe z uwagi na ustanie stosunku pracy pomiędzy powódką a pozwanym, a także wskazała, że w zakresie pkt 2 pozwu roszczenie pozostaje bez zmian.

Wyrokiem z dnia 24 października 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego Ministerstwa Rozwoju na rzecz powódki A. B. kwotę 17.463,54 zł, w pozostałym zakresie oddalił powództwo, zniósł koszty procesu pomiędzy stronami.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona początkowo w Urzędzie Zamówień Publicznych na podstawie umów o pracę na czas określony od dnia 21 sierpnia 2006 r. na stanowisku referenta prawnego. Z dniem 1 września

2008 r. A. B. została przeniesiona do pracy w Ministerstwie Gospodarki na stanowisku specjalisty w Biurze (...). Z dniem 11 grudnia 2015 r. w związku z wejściem w życie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 grudnia 2015 r. w sprawie utworzenia Ministerstwa Rozwoju oraz zniesienia Ministerstwa Gospodarki powódki z dniem 16 listopada 2015 r. stała się pracownikiem Ministerstwa Rozwoju.

Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku specjalisty ds. legislacji i obsługi prawnej należało przede wszystkim: 1) opiniowanie projektów aktów normatywnych i pozostałych dokumentów rządowych inicjowanych przez właściwe dla działu gospodarka komórki organizacyjne oraz udzielanie pomocy we właściwym redagowaniu ich treści, 2) opiniowanie przygotowanych przez komórki organizacyjne Ministerstwa projektów stanowisk rządowych inicjowanych przez naczelne i centralne organy administracji rządowej, 3) uczestniczenie w posiedzeniach Komisji Prawniczej Rządowego Centrum Legislacji oraz współuczestniczenie w międzyresortowych konferencjach uzgodnieniowych, których przedmiotem są istotne problemy prawne związane z projektami aktów normatywnych, 4) akceptowanie pod względem formalno-prawnym aktów normatywnych przygotowywanych w zakresie działu gospodarka, 5) udzielanie kierownictwu i komórkom organizacyjnym Ministerstwa konsultacji i wyjaśnień dotyczących stosowania prawa i orzecznictwa, 6) akceptowanie pod względem prawnym i redakcyjnym aktów normatywnych, 7) sygnalizowanie właściwym komórkom organizacyjnym potrzeb zmian regulacji prawnych w przypadku konieczności zmiany obowiązującego stanu prawnego, wypełnienia luki prawnej w aktach normatywnych w zakresie działu gospodarka, 8) redagowanie Dziennika Urzędowego Ministra Gospodarki, 9) wykonywanie innych zadań dotyczących spraw pozostających w zakresie właściwości merytorycznej Departamentu.

W okresie od sierpnia 2009 r. do września 2012 r. powódka była nieobecna w pracy w następstwie korzystania z uprawnień rodzicielskich w związku z urodzeniem dwójki dzieci. Do pracy powódka wróciła z dniem 1 października 2012 r.

Do 2012 r. pracownicy zajmujący się legislacją podlegali koordynatorom zespołów. Od 2012 r. wszyscy pracownicy wykonywali pracę w jednym zespole – Zespole ds. Obsługi Prawnej i Legislacji, który podlegał dyrektorowi Departamentu Prawnego. W tym okresie nie było tego rodzaju spraw, które zlecano wyłącznie legislatorom.

W listopadzie 2012 r. aplikację legislacyjną ukończył K. N.. W 2013 r. uzyskał awans na stanowisko głównego specjalisty połączony z podwyżką wynagrodzenia.

K. N. był pierwszą osobą (w Departamencie Prawnym), która nie uzyskała awansu na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji po ukończeniu aplikacji legislacyjnej.

W piśmie z dnia 25 kwietnia 2013 r. A. B. złożyła podanie o skierowanie na aplikację legislacyjną. Powyższy wniosek powódka umotywowała zbieżnością zakresu zadań realizowanych na stanowisku specjalisty w Zespole ds. Obsługi Prawnej i Legislacji Departamentu Prawnego z zakresem tematycznym wykładów i konwersatoriów oraz zajęć praktycznych w toku aplikacji legislacyjnej.

W dniu 27 sierpnia 2013 r. strony zawarły umowę, w której pracodawca wyraził zgodę na podnoszenie przez powódkę kwalifikacji zawodowych poprzez udział w aplikacji legislacyjnej, organizowanej przez Rządowe Centrum Legislacji.

W piśmie z dnia 4 lutego 2014 r. Dyrektor Departamentu Prawnego wystąpił z wnioskiem o zmianę stanowiska i wynagrodzenia A. B. z dotychczas zajmowanego stanowiska specjalisty z wynagrodzeniem według mnożnika 1,8 na stanowisko starszego specjalisty z wynagrodzeniem według mnożnika 2,0. Dyrektor Generalny nie wyraził zgody na zmianę stanowiska i wynagrodzenia.

K. N. zakończył pracę w Ministerstwie Gospodarki z końcem sierpnia 2014 r.

W dniu 27 października 2014 r. A. B. ukończyła aplikację legislacyjną.

W związku z ukończeniem aplikacji legislacyjnej doświadczenie powódki w sprawach legislacji wzrosło. Po ukończeniu aplikacji legislacyjnej powódce powierzane były głównie zadania związane z samodzielnym opracowywaniem rozporządzeń.

Wnioskiem z dnia 1 kwietnia 2015 r. Dyrektor Departamentu Prawnego M. S. wystąpiła z wnioskiem o zmianę stanowiska zajmowanego przez powódkę ze stanowiska specjalisty na stanowisko głównego specjalisty oraz zmianę wynagrodzenia zasadniczego z wynagrodzenia według mnożnika 1,8 na wynagrodzenie zasadnicze według mnożnika 2,4. Powyższy wniosek został zaakceptowany jedynie w zakresie zmiany mnożnika o 0,1 bez zmiany stanowiska.

Z dniem 16 listopada 2015 r. powódka stała się pracownikiem Ministerstwa Rozwoju. Powódka pracowała w Ministerstwie Rozwoju do dnia 31 sierpnia 2016 r.

W listopadzie 2016 r. w Departamencie Prawnym zatrudniono K. P. na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustaleń dokonał w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym dokumenty zgromadzone w aktach sprawy i aktach osobowych powódki, zeznania świadków oraz zeznania powódki. Sąd uznał za wiarygodne dowody z dokumentów, gdyż nie były one kwestionowane przez strony i nie budziły wątpliwości Sądu.

Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków, gdyż ich relacja co do zasady była spójna oraz tworzyła logiczną całość. Rozbieżności w zeznaniach świadków, w szczególności w zakresie przyjętej praktyki co do awansowania pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe (w formie aplikacji legislacyjnej) wynikały z odmiennej interpretacji zaistniałych w niniejszej sprawie faktów. Przy czym zasadnicze znaczenie dla ustaleń faktycznych miały zeznania świadka M. A.. Świadek potwierdziła okoliczności podawane przez powódkę w zakresie praktyki stosowanej w Departamencie Prawnym odnośnie do awansowania pracowników, którzy ukończyli aplikację legislacyjną. Świadek wskazała na K. N. jako pierwszą osobę, która nie została awansowana na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji. Świadek zeznała: „w mojej praktyce nie było przypadku, aby osoba, która ukończyła aplikację legislacyjną, nie dostała awansu na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji”. O prawdopodobnej rozmowie w sprawie awansu powódki po ukończeniu aplikacji legislacyjnej zeznawała również świadek M. S., która nie wykluczyła, że „być może była mowa o jakimś awansie, ale nie pamiętam tego”. Świadek M. S. potwierdziła również praktykę w zakresie awansowania pracowników, którzy podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe („generalnie jak ktoś się kształci, to należy mu się wyższe wynagrodzenie i stanowisko”). Świadek M. S. przyznała również, że K. N. uzyskał awans stanowiskowy po ukończeniu aplikacji legislacyjnej. Te okoliczności potwierdziła również świadek K. S.. Sąd zaznaczył, że dostrzegalne dla Sądu były również te zeznania świadków, które wskazywały na brak obowiązku po stronie pracodawcy w zakresie awansowania pracownika na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji, jednakże w niniejszej sprawie kluczowe było nie tyle ustalenie, czy tego rodzaju obowiązek został wyrażony w przepisach prawa powszechnie obowiązującego, ile stwierdzenie jaką praktykę stosował pracodawca w stosunku do swoich pracowników.

Odnosząc się do zeznań świadka E. G., Sąd wskazał, że w swojej relacji skupiała się na problemach dotyczących konfliktów interpersonalnych powódki, a zatem okolicznościach leżących poza przedmiotem sporu w niniejszej sprawie. Świadek wskazywała na brak możliwości finansowych jako przyczynę odmowy awansowania powódki, ale nie była w stanie podać szczegółowej argumentacji, co w połączeniu z brakiem inicjatywy dowodowej w tym kierunku nie pozwalało na zweryfikowanie prawidłowości tego stanowiska.

Sąd dał wiarę również zeznaniom powódki, która przedstawiła stan faktyczny zgodnie z zeznaniami świadków i dowodami z dokumentów.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo częściowo zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie wskazał, że jak wynikało z treści art. 18^{3a} § 1 i 2 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. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych powyżej. Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest m.in. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą oraz brak dostępu pracownika do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Zgodnie z przepisem art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W postępowaniu dotyczącym dyskryminacji w zatrudnieniu, rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. jest jednak zmieniony, co wynika z przepisu art. 18^(3b) § 1 k.p. Ciężar dowodu określony w art. 18^(3b) § 1 k.p. polega na obowiązku pracownika przedstawienia okoliczności świadczących o zróżnicowaniu traktowania jego i pracowników znajdujących się w analogicznej sytuacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18^(3a) § 1 k.p. (Jaśkowski K., Maniewska E., Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, LEX 2013).

Zgodnie z treścią 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.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego jeśli pracownik 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 (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, w wyroku z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06). Uprawdopodobnienie okoliczności faktycznych nie jest równoznaczne z wykazaniem, udowodnieniem faktów. Wystarczające jest zatem przedstawienie tego rodzaju materiału dowodowego, który pozwala na przyjęcie, że wersja wydarzeń prezentowana przez stronę jest wystarczająco prawdopodobna.

W ocenie Sądu Rejonowego powódka wystarczająco uprawdopodobniła, że została odmiennie potraktowana w stosunku do innych pracowników, którzy po ukończeniu aplikacji legislacyjnej uzyskali awans na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji. Powódka już w pozwie powołała się na przypadki (niezakwestionowane przez pozwanego) potwierdzające praktykę przyjętą przez pracodawcę w stosunku do pracowników Departamentu Prawnego, którzy po ukończeniu aplikacji legislacyjnej awansowali na to stanowisko (A. N., M. A., M. K.). Postępowanie dowodowe potwierdziło również, że K. N. po ukończeniu aplikacji legislacyjnej awansował (co prawda nie na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji, ale na stanowisko głównego specjalisty). Zatem, materiał dowodowy potwierdził, że powódka była pierwszą osobą, która po ukończeniu aplikacji legislacyjnej nie awansowała w ogóle. W tych okolicznościach uprawnione jest twierdzenie powódki co do pominięcia jej w awansowaniu, a zatem ciężar dowodu w zakresie wykazania, że pracodawca odmawiając awansu powódce kierował się obiektywnymi kryteriami został przerzucony na pracodawcę.

W ocenie Sądu I instancji pracodawca powinien przedstawić tego rodzaju dokumenty i zestawienia, które pozwalałyby na stwierdzenie, że w ówczesnym czasie nie dysponował środkami finansowymi na udzielenie powódce podwyżki i awansu stanowiskowego, bo przykładowo w ogóle nie awansował pracowników w Departamencie Prawnym albo awanse były sporadyczne i uzasadnione szczególnymi okolicznościami. Tymczasem, w niniejszej sprawie pracodawca nie przedstawił danych dotyczących całego Departamentu Prawnego, a jedynie Zespołu, w którym pracowała powódka. Sąd wskazał następnie, że sekwencja wydarzeń w niniejszej sprawie stanowi zaprzeczenie argumentacji

pozwanego w zakresie możliwości finansowych co do awansowania powódki na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji. Po pierwsze, powódka ukończyła aplikację legislacyjną niedługo po tym jak K. N. zakończył pracę w pozwanym Ministerstwie, a zatem było zapotrzebowanie na osobę o kwalifikacjach co najmniej głównego specjalisty zajmującego się legislacją, a ponadto zostały zwolnione środki finansowe z tytułu zatrudnienia na takim stanowisku. Ponadto, bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy powódki w pozwanym Ministerstwie została zatrudniona osoba na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji, co zdaniem Sądu świadczyło o możliwościach finansowych w zakresie zatrudnienia osoby o takich kwalifikacjach. Zatem, problematyczne dla pozwanego było nie tyle zatrudnienie pracownika na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji, ale zatrudnienie powódki na tym stanowisku.

Sąd Rejonowy podniósł, że w niniejszej sprawie pracodawca powołał się na brak możliwości finansowych jako przyczynę odmowy awansu powódki pomimo ukończenia aplikacji legislacyjnej, jednakże te okoliczności nie zostały potwierdzone stosownymi dowodami. Powódka w piśmie z dnia 11 marca 2016 r. wniosowała o przedstawienie przez pracodawcę zestawień obrazujących podwyżki i awanse, jakie miały miejsce w Departamencie Prawnym, ale pozwany przedłożył dane dotyczące wyłącznie Zespołu ds. Obsługi Prawnej i Legislacji. Następnie zobowiązanie to zostało powtórzone na rozprawie w dniu 21 marca 2017 r., ale w wykonaniu tego zobowiązania zostało przedstawione jedynie zestawienie pracowników z ukończoną aplikacją legislacyjną. Informacje, które pracodawca przedstawił nie dawały zatem podstaw do zweryfikowania zasadności zgłaszanej argumentacji w kwestii braku możliwości finansowych awansowania powódki. Zdaniem Sądu Rejonowego w tej sytuacji pozwany powinien ponieść negatywne konsekwencje procesowe braku działania i aktywności dowodowej, gdyż strona powodowa skutecznie przerzuciła na pozwanego ciężar dowodu w zakresie zaistnienia obiektywnych przesłanek odmowy awansu. Jednocześnie zgodnie z art. 233 § 2 k.p.c. sąd oceni według własnego przekonania, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu. Zobowiązanie do złożenia informacji wnioskowanych przez powódkę, w tym dotyczących podwyżek i awansów w Departamencie Prawnym zostało skierowane pod rygorem z art. 233 § 2 k.p.c.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że ostatecznie został złożony wniosek o podwyżkę i awans powódki na stanowisko głównego specjalisty. Zatem, przełożona powódki dostrzegała rozwój zawodowy powódki i podwyższenie kwalifikacji, ale nie uzyskała akceptacji dla swojego wniosku. W ocenie Sądu powódka wystarczająco uprawdopodobniła dyskryminacyjną motywację pracodawcy w odniesieniu do odmowy uzyskania awansu i podwyżki. Powódka powoływała się na korzystanie z uprawnień rodzicielskich jako podstawę do umniejszania jej doświadczenia zawodowego i kwalifikacji. Trzyletnia nieobecność powódki w pracy była spowodowana urodzeniem dwójki dzieci, ale w odbiorze powódki była przesłanką do potraktowania jej jako początkującego pracownika.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo w zakresie żądania dotyczącego odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji podlegało częściowemu uwzględnieniu. W zakresie wysokości odszkodowania Sąd przyjął schemat wyczenia żądania przedstawiony przez powódkę w pozwie i w piśmie z dnia 13 grudnia 2016 r., jednakże przy przyjęciu mnożnika 2,3 (a nie 2,4). Wzorcem oceny utraconych korzyści z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji był przypadek awansu K. N., jako zdarzenia najbliższego czasowo i co za tym idzie najbardziej adekwatnego do przypadku powódki. K. N. po ukończeniu aplikacji legislacyjnej został awansowany na stanowisko głównego specjalisty z mnożnikiem 2,3 lub 2,4. Powódka w swoich zeznaniach nie była w stanie określić wysokości mnożnika, a jednocześnie w pozwie powoływała się na wykaz mnożników, w którym mediana dla stanowiska głównego specjalisty wynosiła 2,35 (załącznik nr 8 do pozwu).

W pozostałym zakresie powództwo Sąd Rejonowy oddalił.

Sąd Rejonowy nie uwzględnił roszczenia powódki dotyczącego braku awansu na stanowisko starszego specjalisty. W tym zakresie zdaniem Sądu powódka nie wykazała tego rodzaju praktyki jak w przypadku awansu na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji. Jednocześnie w ramach roszczenia o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji pracownik nie może domagać się, aby Sąd zastępował pracodawcę w prowadzeniu polityki personalnej. Innymi słowy istota tego roszczenia sprowadza się do porównania pracowników znajdujących się w analogicznej sytuacji i wyrównania szkody w przypadku odmiennego potraktowania pracownika z przyczyn niedozwolonych. Sąd Rejonowy

stwierdził, że nie jest władny zastępować pracodawcy w podejmowaniu decyzji o przyznaniu podwyżki lub awansu w sytuacji, gdy zdaniem pracownika zostały spełnione stosowne przesłanki. Fakt, że pracownikom powierzane są podobne obowiązki nie stanowi o tym, że powinni otrzymywać wynagrodzenie o tej samej wartości, dlatego że wysokość wynagrodzenia jest zróżnicowana nie tylko poprzez zakres wykonywanych prac, ale zależy również od doświadczenia zawodowego, od stażu pracy jak i od posiadanych kwalifikacji.

Sąd Rejonowy podniósł, że powództwo zostało oddalone w zakresie przewyższającym utracone korzyści wyliczone z uwzględnieniem mnożnika 2,3. Wobec braku pewności co do wysokości mnożnika K. N. Sąd przyjął niższą wartość mnożnika, tym bardziej że nie przekraczała ona przeciętnej wysokości mnożników dla stanowiska głównego specjalisty w wykazie, na który powódka powołała się w pozwie. Odszkodowanie zostało obliczone przy uwzględnieniu różnicy w wynagrodzeniu, które powódka faktycznie otrzymywała, a takim, które powinna otrzymywać na stanowisku głównego specjalisty z mnożnikiem 2,3 począwszy od 1 stycznia 2015 r. Przy czym, przy ustalaniu wysokości odszkodowania Sąd brał pod uwagę schemat przedstawiony przez powódkę w pozwie z dnia 23 sierpnia 2015 r. (str. 24), ale z zastosowaniem mnożnika 2,3 (różnica mnożnika 0,5 do 1 września 2015 r., od 1 września 2015 r. – 0,4).

Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo okazało się niezasadne również w części dotyczącej żądania zasądzenia zadośćuczynienia. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Jeżeli odszkodowanie za dyskryminację ustalone na podstawie art. 361 § 2 k.c. jest zgodnie z europejskim prawem pracy odpowiednio „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”, to z art. 18^{3d} k.p. nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia. Przepis art. 18^{3d} k.p. nie wprowadza wymagania zasądzenia odrębnego odszkodowania (zadośćuczynienia), jeżeli inne świadczenie lub odszkodowanie przysługujące pracownikowi na podstawie prawa pracy lub Kodeksu cywilnego, wyższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, jest wystarczająco „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”. Jeżeli dyskryminacja pracownika nie powoduje szkody majątkowej lub szkoda ta jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, to pracownik ma prawo do odszkodowania (będącego - odpowiednio - tylko zadośćuczynieniem lub częściowo także odszkodowaniem sensu stricto). Wyższego odszkodowania może domagać się wówczas, gdy udowodni wyższą szkodę majątkową i/lub uszczerbek w dobrach niemajątkowych uzasadniające odszkodowanie (zadośćuczynienie) wyższe niż minimalne wynagrodzenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/2008). W okolicznościach niniejszej sprawy powódka nie wykazała dalej idących konsekwencji działań pracodawcy o charakterze dyskryminacyjnym tj. uszczerbku w dobrach niemajątkowych (np. rozstroju zdrowia). Powódka zeznawała o konieczności udzielenia jej pomocy psychologicznej, jednakże nie wniosowała o przeprowadzenie stosownego postępowania dowodowego w zakresie ustalenia, że działania (zaniechania) pracodawcy wywołały u niej rozstrój zdrowia. Zatem, szkoda o charakterze niemajątkowym nie została w niniejszej sprawie wykazana. Ułatwienia procesowe dotyczące dyskryminacji odnoszą się do ciężaru dowodu wykazania stosowania dyskryminacji, nie prowadzą jednak do zwolnienia strony od wykazania na zasadach ogólnych szkody (majątkowej lub niemajątkowej), która ma być zrekompensowana stosownym odszkodowaniem. Przepisy Kodeksu pracy zawierają jedynie gwarancję minimalnego odszkodowania.

Sąd Rejonowy uznał, że odszkodowanie w wysokości zasądzonej w wyroku rekompensuje szkodę majątkową powódki, ale również stanowi wystarczającą dolegliwość dla pozwanego w zakresie roli prewencyjnej tego rodzaju odszkodowania.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany zaskarżając go w części zasądzonej od pozwanego na rzecz powoda kwotę 17 463,54 zł oraz w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu wnosząc o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa także co do kwoty 17 463,54 zł oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania w I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego - według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie newszechstronnej oceny materiału dowodowego, tj. z pominięciem istotnych dla sprawy okoliczności w postaci faktów, iż powódka nie miała wystarczającego doświadczenia, aby objąć samodzielne stanowisko do spraw legislacji, wszyscy pracownicy mieli wyższe doświadczenie od powódki w sprawach legislacji, powódka wykonywała zadania o mniejszym stopniu złożoności niż główni specjaliści do spraw legislacji, nie uczestniczyła w pisaniu aktów prawnych - wynikających z zeznań świadka M. S., zeznań świadka B. Ł. oraz z zeznań świadka E. G., oraz z pominięciem okoliczności, iż na wysokość wynagrodzenia w administracji publicznej wpływa wiele miękkich czynników, takich jak doświadczenie oraz kompetencje - wynikających z zeznań świadka E. G., a także z pominięciem okoliczności, iż zatrudnienie K. P. w listopadzie 2016 r. na stanowisku głównego specjalisty do spraw legislacji nastąpiło już po ustaniu zatrudnienia powódki w Ministerstwie Rozwoju, w innych realiach niż towarzyszące stosunkowi pracy powódki,

co w konsekwencji doprowadziło do:

2) błędu w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, że pozwany nie kierował się przesłankami obiektywnymi przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia powódki albo pominięciu przy awansowaniu powódki lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

a w efekcie powyższych uchybień:

3) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 18 (3b) § 1 pkt 2 w związku z art. 18 (3d) Kodeksu pracy - poprzez ich zastosowanie wynikające z błędnego ustalenia i przyjęcia, iż pozwany nie kierował się obiektywnymi kryteriami różnicując sytuację powódki.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka zaskarżając wyrok w części w jakiej odnosi się on do oddalenia żądania pkt 2 c) pozwu tj. zapłaty 15.000 zł tytułem zadośćuczynienia oraz w zakresie w jakim nie zasądza odsetek od wskazanej w tej części kwoty począwszy od dnia 31 sierpnia 2016 roku (tj. dnia w którym ustał stosunek pracy powódki z pozwanym).

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

- naruszenie prawa materialnego mianowicie art. 18(3d) kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie, względnie nieprawidłowe zastosowanie w ten sposób, że:

1) błędnie przyjęto jakoby zasądzone w sprawie odszkodowanie jest zgodne z europejskim prawem pracy jako wystarczająco „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”,

2) błędne przyjęto jakoby strona powodowa nie udowodniła uszczerbku w dobrach niemajątkowych uzasadniających zadośćuczynienie,

3) przyjęto błędnie, że do zasądzenia zadośćuczynienia w sprawie wymagane było wykazanie „dalej idących konsekwencji działań pracodawcy o charakterze dyskryminacyjnym tj. uszczerbku w dobrach niemajątkowych (np. rozstroju zdrowia),

4) nie uwzględniono następujących okoliczności odnoszących się do powódki (pomimo wykazania ich w postępowaniu przed Sądem I instancji):

a) perspektywa zwrotu środków wydanych przez stronę pozwaną na aplikację legislacyjną powódki wpływała negatywnie na plany i kondycję psychiczną powódki,

b) pracowała w negatywnie do niej nastawionym środowisku,

c) musiała się porównywać się z innymi pracownikami pozwanego,

d) była narażona na ostracyzm i retorsje,

e) korzystała z pomocy psychologa,

f) długotrwały stres uniemożliwił poszukiwanie pracy niezwłocznie po ustaniu zatrudnienia,

g) ogromnym stresem było występowanie w sądzie i analiza pism procesowych strony pozwanej.

- naruszenie prawa materialnego, mianowicie art. 359 § 1 i § 2 kodeksu cywilnego oraz 481 § 1 i § 2 kodeksu cywilnego.

Wskazując na powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku we wskazanej powyżej części i zasądzenie kwoty 15.000 zł, względnie innej kwoty mniejszej, przy czym nie mniejszej niż 10.000 zł. W odniesieniu do odsetek wniosła o zasądzenie ich począwszy od dnia 31 sierpnia 2016 roku, tj. od dnia w którym powódka przestała być pracownikiem pozwanego, a w ostateczności od dnia wydania wyroku przez Sąd I instancji.

W odpowiedzi na apelację powódki pozwany wniosł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwanego powódka wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja powódki oraz pozwanego jako nieuzasadnione, podlegały oddaleniu.

Zaskarżony wyrok należy uznać za prawidłowy, stanowiący wynik właściwej oceny przez Sąd pierwszej instancji przedstawionego przez strony materiału dowodowego i trafnej wykładni prawa materialnego. Sąd Okręgowy podziela w pełni zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną bez potrzeby szczegółowego ich ponownego przytoczenia. W okolicznościach sprawy nie występują jakiegokolwiek przesłanki mogące wyrok ten wzruszyć, a w szczególności te, które Sąd odwoławczy bierze pod uwagę z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 18^{3d} k.p. podniesionego przez powódkę podnieść należy, że jest on całkowicie nieuzasadniony. Sposób skonstruowania zarzutu oraz jego uzasadnienie wskazuje, że powódka upatruje naruszenia powyższego przepisu w przyjętych przez Sąd ustaleniach faktycznych, aczkolwiek nie wskazała jednocześnie naruszenia przepisu postępowania cywilnego w postaci art. 233 § 1 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził, że odszkodowanie z art. 18^(3d) k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Jest to stanowisko ugruntowane w orzecznictwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 7 stycznia 2009 r. III PK 43/08 OSNAPiUS 2010 nr 13-14, poz. 160, str. 548, Legalis, z dnia 10 lipca 2014 r. II PK 256/13 Legalis numer 1406611). Przepis art. 18^(3d) k.p. należy interpretować zgodnie z europejskim prawem pracy regulującym odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie równego traktowania pracowników (dyskryminację). Dyrektywy dotyczące równego traktowania, obowiązujące do dnia 14.8.2009 r., nakazują państwom wprowadzenie za dyskryminacje pracowników sankcji, które mają być "skuteczne, proporcjonalne i odstraszające" (art. 15 dyrektywy (...), art. 17 dyrektywy (...) oraz art. 8d dyrektywy(...), dodany przez dyrektywę (...)). Te same wymagania przewiduje art. 25 dyrektywy (...), która w art. 34 uchyla trzy wymienione wyżej dyrektywy z dniem 15.8.2009 r. Wynika stąd, że odszkodowania przewidziane w art. 18^(3d) k.p. powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego -

według przyjętej w Polsce nomenklatury - zadośćuczynieniem za krzywdę. Odszkodowanie za dyskryminację - tak w rozumieniu dyrektyw, jak i przepisu art. 18^(3d) k.p. - może dotyczyć szkody majątkowej i niemajątkowej (krzywdy). W uzasadnieniu wyroku z dnia 7 stycznia 2009 r. III PK 43/08 (OSNAPiUS 2010 nr 13-14, poz. 160, str. 548, Legalis), Sąd Najwyższy wskazał, że zasądzona na rzecz pracownika kwota nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę, co wynika wprost z art. 18^(3d) k.p. Oznacza to, że przepis art. 18^(3d) k.p. nie wprowadza wymagania zasądzenia odrębnego odszkodowania (zadośćuczynienia), jeżeli inne świadczenie lub odszkodowanie przysługujące pracownikowi na podstawie prawa pracy lub Kodeksu cywilnego, wyższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, jest wystarczająco "skuteczne, proporcjonalne i odstraszające". Odszkodowanie, o którym mowa w art. 18^(3d) k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Jeżeli dyskryminacja pracownika nie powoduje szkody majątkowej lub szkoda ta jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, to pracownik ma prawo do odszkodowania (będącego - odpowiednio - tylko zadośćuczynieniem lub częściowo także odszkodowaniem sensu stricto). Wyższego odszkodowania może domagać się wówczas, gdy udowodni wyższą szkodę majątkową i/lub uszczerbek w dobrach niemajątkowych uzasadniające odszkodowanie (zadośćuczynienie) wyższe niż minimalne wynagrodzenie. Przy czym podkreślenia wymaga, że ciężar dowodu w powyższym zakresie spoczywał na powódce. Szczególny rozkład ciężaru dowodu, korzystny dla pracownika, przewidziany w art. 18^(3b) § 1 k.p., dotyczył bowiem tylko bezprawności zachowania pracodawcy (dyskryminacji).

Przenosząc powyższe rozważania na kanwę niniejszej sprawy, zdaniem Sądu Okręgowego, kwota odszkodowania zasądzona przez Sąd I instancji zrekompensuje szkodę majątkową powódki. Jeśli zaś chodzi o szkodę niemajątkową, to powódka istotnie nie wykazała, iż w konsekwencji dyskryminacyjnych działań pracodawcy doznała szkody niemajątkowej. W ocenie Sądu Okręgowego twierdzenia powódki odnośnie wpływu działań dyskryminacyjnych na kondycję psychiczną powódki, długotrwały stres, uniemożliwiający poszukiwanie pracy niezwłocznie po ustaniu zatrudnienia, stan zdrowia w wyniku którego powódka musiała korzystać ze zwolnień lekarskich i poddać się rehabilitacji i korzystać z pomocy psychologa są to okoliczności, które winny być przez powódkę wykazane. Tymczasem powódka w niniejszej sprawie - jak słusznie zwrócił na to uwagę Sąd Rejonowy - nie wniosowała o przeprowadzenie stosownego postępowania dowodowego w zakresie ustalenia, że działania pracodawcy wywołały u niej rozstrój zdrowia. W apelacji powódka podnosiła, że faktem powszechnie znanym jest to, że długotrwały stres negatywnie wpływa na stan zdrowia i w dłuższej perspektywie przyczynia się do rozstroju zdrowia człowieka. Jednakże twierdzenia te są niewystarczające w postępowaniu sądowym, w sytuacji gdy o stanie zdrowia powódki mógł się wypowiedzieć jedynie biegły lekarz sądowy na podstawie przedłożonej dokumentacji medycznej i ewentualnego badania powódki, o którego powołanie powódka nie wniosła w niniejszej sprawie. Same twierdzenia powódki nie mogą być dowodem faktu rozstroju zdrowia i jego związku przyczynowego z działaniami (zaniechaniami) pracodawcy. W uzasadnieniu apelacji powódka stwierdziła, że z uwagi na ochronę wrażliwych danych osobowych nie zdecydowała się na złożenie do akt sprawy posiadanej obszernej dokumentacji medycznej, a zatem powódka świadomie zrezygnowała ze zgłaszania wniosków dowodowych w tym zakresie. Zgodnie z art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Zgodnie z art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. inicjatywa dowodowa spoczywa w rękach strony, a nie zaś Sądu i pouczenie w zakresie konkretnych dowodów nie są obowiązkiem Sądu." (wyrok SN z dnia 11.10.2000 r. II UKN 33/00 OSNP 2002/10/251). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach, a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z tych faktów wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.)." (wyrok SN z dnia 17.12.1996 r. I CKU 45/96 OSNC 1997/6-7/76). Zgodnie z zasadami procesu cywilnego ciężar gromadzenia materiału procesowego spoczywa na stronach. Jego istota sprowadza się do ryzyka poniesienia przez stronę ujemnych konsekwencji braku wywiązania się z powinności przedstawienia dowodów. Skutkiem braku wykazania przez stronę prawdziwości twierdzeń o faktach istotnych dla sprawy jest tylko to, że twierdzenia takie zasadniczo nie będą mogły leżeć u podstaw sądowego rozstrzygnięcia. Strona, która nie udowodni przytoczonych twierdzeń, utraci korzyści, jakie uzyskałaby aktywnym działaniem. Samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą. Powyższe stwierdzenie należy odnieść do powódki, która z własnej woli zaniechała inicjatywy dowodowej w zakresie wykazania rozstroju zdrowia, jakiego doznała na skutek działań pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji słusznie uznał, że zasądzona kwota tytułem odszkodowania zrekompensuje szkodę majątkową powódki a jednocześnie jest wystarczająco skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.

Zarzuty podniesione w apelacji strony pozwanej również nie były uzasadnione. Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., dotyczącego zasad oceny dowodów wymaga wykazania, że ocena ta dokonana została w sposób rażąco wadliwy lub oczywiście błędny, uchylający zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie strona apelująca nie wykazała, aby Sąd I instancji dokonał wadliwych ustaleń faktycznych. Sąd Rejonowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważył materiał dowodowy, dokonał wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odniósł je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr.17, poz. 655).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji w sposób właściwy rozważył wszystkie dowody przeprowadzone w toku rozprawy, a na ich podstawie poczynił nie budzące wątpliwości ustalenia faktyczne. Nadto ocena materiału dowodowego została dokonana przez Sąd I instancji w sposób bezstronny, zgodnie z zasadami wiedzy i logicznego rozumowania oraz z doświadczeniem życiowym. Ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów – fakt, iż jest ona odmienna od oceny jednej ze stron postępowania, co jest zazwyczaj regułą w sprawach spornych rozstrzyganych w trybie procesu sądowego, nie pozbawia jej waloru rzetelności.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku szczegółowo wskazał, w oparciu o jakie dowody ustalił stan faktyczny oraz odniósł się do źródeł osobowych. Szczegółowo wskazał też, którym świadkom oraz w jakim zakresie Sąd dał wiarę oraz którym świadkom i z jakich przyczyn tej wiary odmówił. Zarzuty apelacyjne sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą spowodować zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie wniosków apelacyjnych. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez pełnomocnika pozwanego, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności faktycznych nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena dowodów była dowolna.

Ustalenia Sądu Rejonowego są prawidłowe pod względem reguł logicznego myślenia, wnioskowania, dokonane w sposób jasny i wynikające z przeprowadzonych dowodów. Sąd Okręgowy przyjął ustalenia Sądu Rejonowego za własne i doszedł do przekonania, iż w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy nie było możliwe dokonanie odmiennych ustaleń.

Sąd Rejonowy w sposób szczegółowy i prawidłowy wskazał, jakie okoliczności brał pod uwagę przy rozstrzygnięciu sprawy przez pryzmat przytoczonych przepisów. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ocenę prawną sprawy, dokonaną przez Sąd Rejonowy. Tym samym zbędnym staje się w tym miejscu powtarzanie tej samej argumentacji.

Sąd Okręgowy podziela ocenę Sądu I instancji, że powódka uprawdopodobniła, że została odmiennie potraktowana w stosunku do innych pracowników, którzy po ukończeniu aplikacji legislacyjnej uzyskali awans na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji podając przypadki potwierdzające praktykę przyjętą przez pracodawcę w stosunku do pracowników Departamentu Prawnego, którzy po ukończeniu aplikacji legislacyjnej awansowali na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji (A. N., M. A., M. K.) i na stanowisko głównego specjalisty (K. N.). Powódka podniosła, że była pierwszą osobą, która po ukończeniu aplikacji legislacyjnej de facto nie awansowała w ogóle. Powódka jako kryterium dyskryminacyjne wskazała płeć i korzystanie z uprawnień rodzicielskich oraz zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Należało podzielić stanowisko Sądu I instancji, że ciężar dowodu w zakresie wykazania, że pracodawca odmawiając awansu powódce kierował się obiektywnymi kryteriami został przerzucony

na pracodawcę. W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13, M.P.Pr. 2014 nr 9, s. 474-477 i przywołane w nim orzecznictwo, z dnia 8 czerwca 2017 r. II PK 177/16 Legalis nr 1629981).

W apelacji strona pozwana prezentuje wyrwane z kontekstu fragmenty zeznań świadków M. S., B. Ł., E. G., które w jej przekonaniu wykazały, że wszyscy inni pracownicy mieli większe doświadczenie od powódki w sprawach legislacji, że powódka nie uczestniczyła w pisaniu aktów prawnych oraz że na wysokość wynagrodzenia w administracji wpływa wiele miękkich czynników, takich jak doświadczenie oraz kompetencje. W ocenie apelującego różnicowanie sytuacji pracownika możliwe jest ze względu na możliwości finansowe oraz uzasadnione potrzeby urzędu, a także doświadczenie zawodowe oraz stopień złożoności wykonywanych zadań przez powódkę w zestawieniu z innymi pracownikami. W ocenie strony apelującej powódka po odbyciu aplikacji dopiero nabywała doświadczenie zawodowe, zajmując się aktami o randze i stopniu złożoności. Należy zauważyć, że z zeznań świadka M. S. oraz B. Ł., nie wynikało aby miały one jakiegokolwiek zastrzeżenia do jakości pracy wykonywanej przez powódkę, potwierdziły że aplikacja legislacyjna podnosiła znajomość zasad legislacji. Istotnie zarówno M. S. jaki i B. Ł. wskazywały w swoich zeznaniach, że w ich opinii powódka nie miała wystarczającego doświadczenia. W przedmiotowej sprawie powódka twierdziła jednakże, że praktyką u pozwanego było to, że po ukończeniu aplikacji legislacyjnej pracownicy otrzymywali awans. Podkreślenia wymaga, że świadek M. A., K. S. potwierdziły w swoich zeznaniach powyższą praktykę. Z powyższego materiału dowodowego wynikało, że powódka była pierwszą osobą, która po ukończeniu aplikacji legislacyjnej nie awansowała w ogóle. Pozwany nie kwestionował, że po ukończeniu aplikacji legislacyjnej awansowali wskazani w pozwie pracownicy tj. A. N., M. A., M. K.. Podnieść należało, że żaden ze świadków przywołanych przez stronę pozwaną w apelacji nie wskazał na żadne przypadki poza sytuacją powódki, w której pracownik po ukończeniu aplikacji ostatecznie nie otrzymałby awansu na stanowisko głównego specjalisty, aby awans uzależniony był od spełnienia dodatkowych kryteriów i aby te kryteria pracodawca stosował do wszystkich awansowanych pracowników po ukończonej aplikacji. Sąd Okręgowy podziela również ocenę Sądu I instancji, że pracodawca powinien na przykład przedstawić tego rodzaju dokumenty i zestawienia, które pozwalałyby na stwierdzenie, że w ówczesnym czasie nie dysponował środkami finansowymi na udzielenie powódce podwyżki i awansu stanowiskowego bo przykładowo w ogóle nie awansował pracowników w Departamencie Prawnym albo awanse były sporadyczne i uzasadnione szczególnymi okolicznościami.

Pracodawca powołał się na brak możliwości finansowych jako przyczynę odmowy awansu powódki pomimo ukończenia aplikacji legislacyjnej, jednakże te okoliczności nie zostały potwierdzone stosownymi dowodami. Powódka w piśmie z dnia 11 marca 2016 r. wniosła o przedstawienie przez pracodawcę zestawień obrazujących podwyżki i awanse, jakie miały miejsce w Departamencie Prawnym, ale pozwany przedłożył dane dotyczące wyłącznie Zespołu ds. Obsługi Prawnej i Legislacji. Następnie zobowiązanie to zostało powtórzone na rozprawie w dniu 21 marca 2017 r., ale w wykonaniu tego zobowiązania zostało przedstawione jedynie zestawienie pracowników z ukończoną aplikacją legislacyjną. Informacje, które pracodawca przedstawił nie dawały zatem podstaw do zweryfikowania zasadności zgłaszanej argumentacji w kwestii braku możliwości finansowych awansowania powódki. Sąd Rejonowy trafnie również zauważył, że sekwencja wydarzeń w niniejszej sprawie stanowi zaprzeczenie argumentacji pozwanego w zakresie możliwości finansowych co do awansowania powódki na stanowisko głównego specjalisty ds. legislacji. Po pierwsze, powódka ukończyła aplikację legislacyjną niedługo po tym jak K. N. zakończył pracę w pozwanym Ministerstwie, a zatem było zapotrzebowanie na osobę o kwalifikacjach co najmniej głównego specjalisty zajmującego się legislacją, a ponadto zostały zwolnione środki finansowe z tytułu zatrudnienia na takim stanowisku. Ponadto, bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy powódki w pozwanym Ministerstwie została zatrudniona osoba na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji, co świadczyło o możliwościach finansowych w zakresie zatrudnienia osoby o takich kwalifikacjach. Słusznie Sąd Rejonowy stwierdził, że powyższe wskazuje, że problematyczne dla pozwanego było nie tyle zatrudnienie pracownika na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji, ale zatrudnienie powódki na tym stanowisku. Ostatecznie został złożony wniosek o podwyżkę i awans powódki na stanowisko głównego

specjalisty. Zatem, przełożona powódki dostrzegała rozwój zawodowy powódki i podwyższenie kwalifikacji, ale nie uzyskała akceptacji dla swojego wniosku.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwana naruszyła w odniesieniu do powódki zakaz dyskryminacji w zakresie awansowania i związanego z tym podwyższania wynagrodzenia. Wskazać należy, że 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 nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. W rozumieniu sformułowanej w art. 11³k.p. zasady niedyskryminacji, dyskryminację stanowi nierówne traktowanie wobec prawa pracowników, ze względu na odrębności, o których jest mowa w tym przepisie. Zasada równości wobec prawa (niedyskryminacji) oznacza innymi słowy zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uważanych za dyskryminujące. Jeżeli nierówność nie jest podyktowana tymi względami, wówczas w grę wchodzi naruszenie zasady równości praw pracowników pełniących jednakowo takie same obowiązki (art. 11²k.p.), a nie naruszenie zakazu dyskryminacji.

Jeżeli natomiast pracownicy traktowani są nierówno w stosunku pracy ze względu na cechy wskazane przykładowo wskazane w art. 11³ k.p. mimo iż wykonują jednakowo takie same obowiązki, wówczas jest to dyskryminacja w rozumieniu art. 11³ k.p.

Przepisy rozdziału IIa Działu pierwszego Kodeksu pracy (art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.) zawierają rozwinięcie określonego w art. 11³ k.p. zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. 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.

Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. stanowi, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn uznanych za dyskryminujące, a wskazanych w § 1 tego artykułu. Naruszeniem zasady niedyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z powodów uważanych za dyskryminujące, jeżeli ich skutkiem jest między innymi niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.). Przy czym dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a}§ 3). Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} § 4 k.p.).

Zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, oznacza zatem nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na cechy lub właściwości dotyczące go osobiście, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p. bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, które to przesłanki określane są jako przyczyna, podstawa lub kryterium dyskryminacji. Inaczej rzecz ujmując, za dyskryminację w zatrudnieniu uważa się niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p. (por. także m.in. wyroki SN: z 12.12.2001 r., I PKN 182/01, OSNAPiUS Nr 23/2003, poz. 571; z 23.1.2002 r., I PKN 816/00, OSNP Nr 2/2004, poz. 32; z 17.2.2004 r., I PK 386/03, OSNP Nr 1/2005, poz. 6; z 5.5.2005, III PK 14/05,

OSNP Nr 23/2005, poz. 376; z 10.10.2006 r., I PK 92/06, MoPr Nr 1/2007, s. 32 oraz z 9.1.2007 r., II PK 180/06, OSNP Nr 3-4/2008, poz. 36).

Podnieść należy, że podnosząc zarzut naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu powódka jego źródła upatrywała w swojej płci oraz podjęciu decyzji o skorzystaniu z uprawnień związanych z macierzyństwem, w tym z urlopu wychowawczego. W ocenie Sądu Okręgowego pracodawca nie wykazał dowodowo, że odmowa awansowania powódki na stanowisko głównego specjalisty była skutkiem zastosowania obiektywnych kryteriów. Strona pozwana w niniejszej sprawie zwracała uwagę z jednej strony na brak środków finansowych, - co jak zostało wskazano powyżej nie zostało wykazane dowodowo. Ponadto uzasadniała powyższe doświadczeniem powódki. W ocenie Sądu Okręgowego przez doświadczenie zawodowe należy rozumieć nie jedynie staż pracy a umiejętności i kompetencje, które pracownik uzyskuje podczas pracy u pracodawcy a te, co należy podkreślić, nie były kwestionowane przez M. S., która nadzorowała departament, w którym pracowała powódka oraz przez B. Ł.. Gdyby zaś sprowadzić definicję doświadczenia zawodowego i związanym z tym umiejętności jedynie do stażu pracy u danego pracodawcy i to z pominięciem usprawiedliwionych długotrwałych nieobecności w pracy spowodowanych np. korzystaniem z uprawnień macierzyńskich, to posługując się tzw. testem na istnienie dyskryminacji należy przyjąć, że gdyby powódka nie korzystała z uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem (od sierpnia 2009 r. do września 2012 r.) i zajmowała się swoimi obowiązkami związanymi z legislacją, wówczas po ukończeniu przez nią aplikacji legislacyjnej w październiku 2014 r. wynosiłoby ponad 6 lat. Materiał dowodowy wskazuje, że nieawansowanie powódki na wyższe stanowisko, co wiązało się z podwyższeniem wynagrodzenia miało bezpośredni związek z macierzyństwem i nie nastąpiłoby, gdyby nie była matką i nie skorzystała z uprawnień przysługujących jej w związku z urodzeniem dzieci.

Wobec poczynienia przez Sąd Rejonowy prawidłowych ustaleń faktycznych, nie doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3d} k.p.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. obie apelacje oddalił.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.

Anita Górecka Monika Sawa Grzegorz Kochan

(...)