

Sygn. akt III APa 21/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 kwietnia 2013 r.

**Sąd Apelacyjny w Poznaniu, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Dorota Goss-Kokot (spr.)
Sędziowie:	SSA Hanna Hańczewska-Pawłowska SSA Marta Sawińska
Protokolant:	st.sekr.sądowy Emilia Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 18 kwietnia 2013 r. w Poznaniu

sprawy z powództwa **M. B.**

przeciwko **R. N.**

o zapłatę

na skutek apelacji powoda M. B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 24 lipca 2012 r. sygn. akt VI P 12/12

1. oddala apelację;

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

## UZASADNIENIE

Powód M. B. wniósł o zasądzenie od pozwanego R. N. kwoty 132.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 23 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za naruszenie zasady niedyskryminowania w stosunku do powoda jako pracownika zatrudnionego na stanowisku asesora komorniczego (art. 18<sup>3d</sup> k.p.). W ocenie powoda wysokość wypłacanego mu przez pozwanego wynagrodzenia, w porównaniu do wysokości wynagrodzenia uzyskiwanego przez innego pracownika pozwanego zatrudnionego na stanowisku asesora komorniczego, tj. M. C., przy tożsamym rodzaju zajmowanego stanowiska pracowniczego oraz podobnym zakresie obowiązków, stanowiła naruszenie zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji. Powód jednocześnie wskazał, że pozwany nie zastosował wobec niego jakiegokolwiek podstawy dyskryminacji, o której mowa w art. 11<sup>3</sup> k.p. w zw. z art.

18<sup>3a</sup> § 1 k.p., co jego zdaniem tym bardziej uzasadnia roszczenie. Ponadto powód domagał się zasądzenia od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Pozwany R. N. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 24 lipca 2012r. Sąd Okręgowy w Poznaniu oddalił powództwo (pkt 1) i kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa, a nadto zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Powyższe rozstrzygnięcie zostało wydane w oparciu o następujące ustalenia:

Powód M. B. jest absolwentem (...) M. S. w L. Wydziału Prawa i Administracji - kierunku prawo. W dniu 28 maja 2001 r. uzyskał tytuł magistra, a następnie przez okres trzech lat pracował w spółce prawa handlowego w dziale prawno - finansowym.

Powód w lipcu 2004 r. dostał się na aplikację komorniczą, w trakcie odbywania której zatrudniony był na stanowisku aplikanta komorniczego w kancelarii Komornika Sądowego Rewiru I przy Sądzie Rejonowym w Stargardzie Szczecińskim - M. O..

Powód zdał następnie w dniach 9 października i 29 listopada 2006 r., przed Komisją Egzaminacyjną powołaną przez Ministra Sprawiedliwości, egzamin komorniczy z oceną dobrą. Powód na podstawie decyzji Prezesa Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 14 lutego 2007 r. został powołany na stanowisko asesora komorniczego w celu zatrudnienia go w Kancelarii Komornika Sądowego Rewiru II przy Sądzie Rejonowym w Szamotułach prowadzonej przez pozwanego R. N..

Strony w dniu 19 lutego 2007 r. zawarły umowę o pracę na czas określony 6 miesięcy, tj. do dnia 18 sierpnia 2007 r., na podstawie której powód został zatrudniony przez pozwanego na stanowisku asesora komorniczego w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asesora komorniczego z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.500 zł brutto miesięcznie.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda po upływie trzech miesięcy trwania umowy zostało podwyższone do kwoty 1.700 zł miesięcznie.

Strony następnie w dniu 29 lutego 2008 r. zawarły kolejną umowę o pracę, tym razem na czas nieokreślony, na podstawie której powodowi powierzono stanowisko asesora komorniczego, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1.500 zł brutto.

Powód w trakcie zatrudnienia u pozwanego w charakterze asesora komorniczego w zdecydowanej większości pracę wykonywał w terenie. Jego praca polegała na udaniu się do dłużnika, zajęciu majątku dłużnika a następnie jego zlicytowaniu. Powód w okresie zatrudnienia często pracę rozpoczynał o 3, 4 rano, co wynikało z konieczności przeprowadzenia czynności egzekucyjnych w miejscowościach oddalonych nawet o kilkaset kilometrów od siedziby kancelarii, a pracę kończył po północy. Miesięcznie wykonywał od 50 do 80 licytacji zajętych ruchomości. Łącznie egzekucje z ruchomości stanowiły wówczas około 95 % wszystkich egzekucji prowadzonych przez kancelarię komorniczą pozwanego.

W tym samym czasie pozwany jako Komornik Sądowy Rewiru II przy Sądzie Rejonowym w Szamotułach przeprowadzał od 5 do 10 egzekucji z nieruchomości rocznie.

Powód oprócz pracy w terenie zajmował się również czynnościami na bieżąco zlecanymi mu przez pozwanego, tj. m.in. sporządzał projekty odpowiedzi na skargi na czynności komornika, projekty postanowień wraz z uzasadnieniami, które z uwagi na zakres powierzanych mu obowiązków, często wykonywał w dni wolne od pracy.

Powód z racji charakteru podejmowanych czynności w terenie, często był nieosiągalny telefonicznie dla pozostałych pracowników kancelarii pozwanego, którzy w trakcie godzin pracy kancelarii często próbowali się do niego dodzwonić telefonicznie, celem udzielenia im odpowiedzi na powstałe wątpliwości w związku z funkcjonowaniem kancelarii.

Powód pod koniec 2009 r., w związku z przeniesieniem siedziby kancelarii pozwanego, przypadkowo, na skutek znalezienia na własnym biurku dokumentacji pracowniczej dotyczącej innych pracowników kancelarii, w tym zatrudnionego na tym samym co powód stanowisku asesora komorniczego M. C., z tą różnicą, że w wymiarze 1/4 etatu, zorientował się, że jego zarobki znacząco odbiegają na niekorzyść od średniej płacy w kancelarii, a w szczególności w odniesieniu do wynagrodzenia M. C., które mając na uwadze wymiar jego czasu pracy, wynosiło wówczas od 1500 zł do 1800 zł netto miesięcznie, a więc więcej aniżeli wynagrodzenie powoda zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy na tym samym stanowisku pracy.

M. C. nie posiada wykształcenia prawniczego, z zawodu jest technikiem budownictwa, a na stanowisko asesora komorniczego został powołany na podstawie decyzji Ministra Sprawiedliwości z dnia 1 lutego 1999 r.

M. C. został zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 1 marca 2005 r., zawartej na czas nieokreślony na stanowisku asesora komorniczego, w początkowym okresie zatrudnienia w wymiarze całego etatu, a następnie, także w okresie zatrudnienia powoda w wymiarze 1/4 etatu, co nie miało jednak wpływu na wysokość pobieranego przez niego wynagrodzenia za pracę.

M. C. wcześniej, tj. jeszcze przed zatrudnieniem go przez pozwanego, posiadał 12 letni staż pracy w kancelariach komorniczych, tj. pracę w kancelariach komorniczych rozpoczął w 1993 r., gdzie od 1995 r. do 1999 r. zajmował stanowisko egzaminowanego praktykanta komorniczego, zaś od 1999 r. stanowiska asesorów komorniczych, a więc m.in.: stanowisko asesora komorniczego u komornika w kancelarii komorniczej w G., natomiast w okresie od 1995 do 2005 r. pracował w kancelarii prowadzonej przez komornika K., zaś od 1998 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, pracuje w kancelarii komorniczej prowadzonej przez komornika S., tj. obecnie zajmuje stanowisko asesora komorniczego.

M. C. z racji zatrudnienia w kancelarii komorniczej prowadzonej przez pozwanego w okresie zatrudnienia powoda w charakterze asesora, obowiązki asesora komorniczego wykonywał już w wymiarze 1/4 etatu, przy czym wspomniany wymiar czasu pracy miał charakter stricte formalny, gdzie nie obowiązywały go sztywno ustalone godziny pracy, a w praktyce był to „zadaniowy” system czasu pracy, w ramach którego M. C. w kancelarii bywał dwa razy w tygodniu.

M. C. w przeciwieństwie do powoda, nie zajmował się pracą w terenie, a jedynie przygotowywał dokumentację w sprawach dot. egzekucji z nieruchomości, wykonywał czynności z zakresu obsługi programu informatycznego przystosowanego do prowadzenia egzekucji z nieruchomości, a także zajmował się księgowaniem wpłat od dłużników i innymi czynnościami zleconymi mu przez pozwanego.

M. C. służył również radą pozostałym pracownikom kancelarii w sprawach związanych z funkcjonowaniem kancelarii pod nieobecność pozwanego, często, na zasadzie nieformalnych zastępstw, pełnił obowiązki zastępcy komornika.

M. C. posiada duży autorytet zawodowy wśród pracowników administracyjnych kancelarii, z uwagi na swój dotychczasowy staż pracowniczy oraz praktyczną wiedzę w sprawach dotyczących egzekucji.

Także pozwany jako komornik w wielu sprawach konsultował podejmowane przez siebie decyzje w sprawach egzekucyjnych z M. C..

Powód, po tym, jak zorientował się, że jego wynagrodzenie zasadnicze jest niższe od zatrudnionego na tym samym stanowisku pracowniczemu M. C., pomimo, że wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, zaś M. C. formalnie zatrudniony był na 1/4 etatu, zwrócił się do pozwanego z żądaniem podwyżki.

Powód ostatecznie od stycznia 2010 r. otrzymał od pozwanego podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego do kwoty 3.200 zł brutto miesięcznie.

Pozwany w trakcie zatrudnienia nie miał merytorycznych zastrzeżeń do jakości pracy świadczonej przez powoda, zaś relacje zawodowe pomiędzy powodem a pozwanym układały się poprawnie.

Umowa o pracę uległa ostatecznie rozwiązaniu z dniem 31 maja 2010 r., na skutek jej wypowiedzenia przez powoda w dniu 10 maja 2010 r.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd Okręgowy wydał powyżej szczegółowo opisany wyrok.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając go w całości i zarzucając:

- naruszenie przepisów art. 11<sup>2</sup> k.p. i art. 11<sup>3</sup> k.p., art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. poprzez utożsamianie zasady równego traktowania pracowników oraz zasady niedyskryminacji,
- naruszenie art. 11<sup>2</sup> k.p. w zw. z art. 78 § 1 k.p. poprzez uznanie, że pozwany nie naruszył zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia w stosunku do powoda,
- naruszenie art. 11<sup>3</sup> k.p., art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p. oraz art. 18<sup>3c</sup> k.p. poprzez uznanie, że pozwany nie dyskryminował powoda w zakresie wynagrodzenia,
- naruszenie art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię skutkującą uznaniem, że powód powinien wskazać kryterium swojej dyskryminacji,
- naruszenie art. 18<sup>3c</sup> § 1 i 3 k.p. poprzez brak porównania wartości pracy powoda i M. C. jako kryterium oceny czy doszło do dyskryminacji powoda w zakresie wynagrodzenia,
- naruszenie art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie wniosków dowodowych powoda,
- naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez błędną ocenę dowodów a w konsekwencji dokonanie błędnych ustaleń faktycznych w zakresie wymiaru pracy M. C. i nieustalenia, że niedozwoloną przyczyną dyskryminacji było kumoterstwo między pozwanym a M. C..

W oparciu o wyżej sprecyzowane zarzuty powód wniósł o zmianę wyroku i zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty 132.000 zł wraz z odsetkami od dnia 23 grudnia 2010r. do dnia zapłaty a także zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w obu instancjach.

W piśmie procesowym z dnia 14 stycznia 2013r. powód dodatkowo argumentował, że wykazał okoliczności będące podstawą jego dyskryminowania przez pozwanego, jakimi były m.in. dyskryminowanie powoda z uwagi na jego wyższe wykształcenie oraz faworyzowanie M. C. z uwagi na fakt jego znajomości z pozwanym – „kumoterstwo”.

W piśmie procesowym z dnia 23 stycznia 2013r. apelujący dodatkowo wskazywał, że błędnie Sąd Okręgowy ustalił, że skoro powód nie wskazał przyczyny dyskryminacji, to brak podstaw do uwzględnienia powództwa. Zdaniem skarżącego istnienie przyczyny dyskryminacji mogłoby mieć znaczenie tylko dla ustalenia czy doszło do naruszenia zasady niedyskryminacji, natomiast Sąd I instancji powinien ocenić czy w wyniku zróżnicowania wynagrodzenia powoda doszło do naruszenia zasady równości. Ponownie powód podkreślał, że pracownik nie ma obowiązku wskazania przyczyny swojej dyskryminacji.

W odpowiedzi na apelację powoda pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

## **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja jest bezzasadna.

Istotą niniejszej sprawy było ustalenie, czy istnieją podstawy do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania przewidzianego w art. 18<sup>3d</sup> k.p. z tytułu naruszenia przez pozwanego zasady niedyskryminacji (art. 18<sup>3a</sup> § 1 i 2 k.p., art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. i art. 18<sup>3c</sup> k.p.), którego skutkiem było niekorzystne ukształtowanie wysokości wynagrodzenia powoda.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wbrew zarzutom apelującego, Sąd Okręgowy prawidłowo rozróżnił zasadę równych praw pracowników wyrażoną w art. 11<sup>2</sup> k.p. od zasady niedyskryminacji, o której mowa w art. 11<sup>3</sup> k.p., a w konsekwencji trafnie ustalił, że odszkodowanie przewidziane w art. 18<sup>3d</sup> k.p. byłoby należne powodowi tylko w przypadku naruszenia przez pozwanego zasady niedyskryminacji.

Przepis art. 11<sup>2</sup> 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. 11<sup>3</sup> k.p. Zgodnie z tym przepisem, jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich odmienność i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uznanych za dyskryminujące (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012r. II PK 82/12).

Reasumując - dyskryminacja (art. 11<sup>3</sup> k.p.), w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11<sup>2</sup> k.p.), oznacza zatem gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość.

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> 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. 11<sup>3</sup> (art. 18<sup>3a</sup> § 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. 11<sup>2</sup> k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11<sup>3</sup> 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11).

Wyrażona w art. 11<sup>3</sup> k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Przepis art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za

dyskryminujące. W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie 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. Zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza niesprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Wobec powyższego roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania mogłoby zostać uznane za uzasadnione tylko w przypadku ustalenia, że pozwany naruszył wobec niego zasadę niedyskryminacji, której dotyczy rozdział IIa kodeksu pracy (art. 18<sup>3d</sup> k.p. w zw. z art. 18<sup>3a</sup> § 1 i 2 k.p.). Podkreślić bowiem należy, że naruszenie zasady równych praw wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. (a zatem nierówności niespowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji) nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Przepis ten (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.

Dodać należy, że przepisy zawarte w rozdziale IIa kodeksu pracy nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani. Przepisy te określają natomiast kryteria, które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych. Oznacza to, że za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości ma wynagrodzenie ukształtowane na niższym poziomie niż inny pracownik, jeżeli ta różnica wynika z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.

W konsekwencji zarzuty apelującego, że Sąd I instancji powinien ocenić czy w wyniku zróżnicowania wynagrodzenia powoda doszło do naruszenia zasady równych praw wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. (a zatem nierówności niespowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji) były bezzasadne. Jak wskazywano powyżej - dyskryminacją w zatrudnieniu jest wyłącznie niedopuszczalne różnicowanie sytuacji pracowników według zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepoddyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11<sup>2</sup> k.p.

Ponadto błędnie zarzucał powód, że pracownik domagający się zasądzenia odszkodowania z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji nie ma obowiązku wskazania przyczyny dyskryminacji. W aktualnej judykaturze Sądu Najwyższego przeważa pogląd, że w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18<sup>3b</sup> § 1 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 183a § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia, że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011r., II PK 77/11; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11).

W niniejszej sprawie powód w postępowaniu przed Sądem I instancji kwestionował istnienie przyczyny swojej dyskryminacji, argumentując, że był dyskryminowany bez żadnego powodu, co tym bardziej uzasadnia roszczenie. Takie stanowisko – mając na uwadze poczynione wyżej rozważania – jest bezzasadne, przy uwzględnieniu, że naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące). Oznacza to, że rację ma Sąd I instancji, iż na podstawie wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innej osoby, ale i że to zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną. Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności, pozwany musiałby wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda i innych pracowników kierował się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji (art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.).

Dodać należy, że dopiero na etapie postępowania apelacyjnego powód argumentował, że przyczyny dyskryminacji wynikały z podstawy faktycznej jego roszczenia, a przyczynami tymi było kumoterstwo pozwanego i M. C. i wyższe wykształcenie powoda. Zdaniem Sądu Apelacyjnego takie stanowisko jest nieuzasadnione. Nie dokonując jeszcze oceny, czy okoliczności te rzeczywiście wynikały z podstawy faktycznej roszczenia, wskazać należy, że tak określone przyczyny dyskryminacji nie stanowią przyczyn, o których mowa w

art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Powołany przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste, a po drugie - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji odnosi się tylko do pierwszej z tych grup

i wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu. Z kolei wymienione wyżej przyczyny podawane przez powoda nie mogą być uznane za dyskryminujące kryteria różnicowania, gdyż nie odnoszą się ani do istotnych ze społecznego punktu widzenia cech lub właściwości osobistych powoda, ani do zakazanego kryterium różnicowania ze względu na zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Podkreślić należy, że negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska.

W konsekwencji także pozostałe zarzuty powoda nie zasługiwały na uwzględnienie. Skoro nie doszło do naruszenia przez pozwanego zasady niedyskryminacji z uwagi na brak stosowania przez pozwanego niedozwolonej przyczyny dyskryminacji, to nie było podstaw to czynienia ustaleń na okoliczność tego, czy powód oraz M. C. wykonywali jednakową pracę (przy czym Sąd Okręgowy ubocznie poczynił takie dodatkowe rozważania).

Wbrew zarzutom apelującego – Sąd Okręgowy prawidłowo nie uwzględnił także wniosków dowodowych powoda o zobowiązanie pozwanego do przedłożenia akt osobowych jego pracowników na okoliczność uzyskiwanego przez te osoby wynagrodzenia oraz o wystąpienie do Izby Komorniczej w P. o przedłożenie wysokości składek przekazywanych przez pozwanego a także zwrócenie się do Sądu Rejonowego w Szamotułach o złożenie druków „MS com” dotyczących kancelarii pozwanego, na okoliczność ustalenia obrotów kancelarii oraz liczby egzekucji z ruchomości i nieruchomości. Prawidłowo wskazał Sąd I instancji, że okoliczności faktyczne, które miały być wykazane przez wymienione dowody nie miały wpływu na rozstrzygnięcie istoty niniejszej sprawy.

Z tych wszystkich względów Sąd Apelacyjny, uznając zarzuty powoda za nieuzasadnione, na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił.

Ponadto na podstawie art. 98 § 1 i 3, art. 99 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 6 pkt 6 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 i § 13 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2008r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu Sąd Apelacyjny zasądził

od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

SSA Marta Sawińska SSA Dorota Goss-Kokot SSA Hanna Hańczewska-Pawłowska