

Sygn. akt VII Pa 103/14

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03 listopada 2014 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący- Sędzia: SO Monika Kiwiorska-Pajak(spr.)

Sędziowie: SO Joanna Sawicz, SO Maria Makara

Protokolant: st. sekretarz sądowy Marta Kołodziejczyk

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 03 listopada 2014 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa T. O.

przeciwko Komendantowi Powiatowej Państwowej Straży Pożarnej w K.

o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu, wyrównanie wynagrodzenia

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Kłodzku

z dnia 09 czerwca 2014 r. sygn. akt IV P 255/12

oddala apelację;

zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9.06.2014r. Sąd Rejonowy w Kłodzku oddalił powództwo T. O. przeciwko Komendantowi Powiatowej Państwowej Straży Pożarnej w K. o odszkodowanie w kwocie 20.000 złotych z tytułu dyskryminacji oraz o zasądzenie kwoty 28.860 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia z odsetkami za ostatnie trzy lata. Ponadto Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 3600zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie Sąd oparł na następujących ustaleniach:

Powód T. O. z dniem 1.09.2004r. zaczął pełnić służbę w Komendzie Powiatowej Państwowej Straży Pożarnej w K. na mocy decyzji (...) Komendanta Głównego (...) z dnia 17.08.2004r. Powodowi powierzono stanowisko ratownik – kierowca. Z dniem 1.02.2006r. powód został mianowany na stanowisko Starszego ratownika – kierowcy. Od dnia 1.03.2007r. powód został przeniesiony do Jednostki Ratowniczo – Gaśniczej w N. na stanowisko starszego ratownika – kierowcy. Rozkazem personalnym z dniem 2.07.2007r. nr (...) powodowi został nadany stopień młodszego aspiranta. Rozkazem personalnym z dnia 14.04.2010r. nr 2/10 powodowi został nadany stopień aspiranta. W okresie od 2009r. do 1.01.2013r. powód otrzymywał dodatek służbowy w wysokości 400 zł. Decyzją z dnia 3.12.2012r.

obniżono powodowi dodatek służbowy do kwoty 100 złotych, w związku z zawinioną utratą uprawnień niezbędnych do prawidłowego pełnienia obowiązków służbowych – brak uprawnień w zakresie kwalifikowanej pierwszej pomocy i nieuzupełnienie tytułu ratownika. Decyzja ta została podtrzymana decyzją (...) Komendanta Wojewódzkiego (...) we W. z dnia 25.02.2013r.

W okresie od 2009 do 2012r. powód otrzymał nagrody pieniężne w kwotach od 500 złotych do 1500 złotych. W dniu 19.08.2005r. powód uzyskał skierowanie na zaoczne studia aspirantów (...) w Centralnej Szkole Powiatowej Straży Pożarnej w C.. Powód nie zaliczył testów sprawności fizycznej przeprowadzonych w lipcu i wrześniu 2012r. otrzymując ocenę niedostateczną.

Decyzją nr (...) z dnia 12.06.2008r. powód ponownie od 1.07.2008r. został przeniesiony na stanowisko ratownika kierowcy w (...) w K..

W czasie pełnienia służby w (...) w N. od marca 2007 do lipca 2008r. powód niewłaściwie wykonywał swoje obowiązki służbowe. We wrześniu 2007r. podczas pełnienia służby powód zajmujący wówczas stanowisko kierowcy – ratownika otrzymał rozkaz wyjazdu do pożaru. Samodzielnie, bez zgody przełożonego, zmienił zajmowane stanowisko służbowe i wydał polecenie kierowania samochodem niższemu stopniem I. T. (1). W dniu 25.09.2007r. powód pełnił służbę na stanowisku kierowcy – ratownika w (...) N.. Po zakończeniu akcji w drodze powrotnej do jednostki uszkodził bramę wjazdową w miejscowości J.. Powód nie poinformował o tym zdarzeniu właściciela posesji. W rezultacie na polecenie przełożonych powód sporządził notatkę wyjaśniającą, w której przyznał się do uszkodzenia bramy.

W dniu 2.11.2007r. powód podczas pełnienia służby miał udać się do W., w celu dogaszenia pożaru. Jednakże na skutek nieznamoścności terenu, powód pomylił drogi dojazdu, co skutkowało opóźnieniem przyjazdu strażaków do pożaru. Powód był osobą niesubordynowaną, niechętnie wykonywał prace porządkowe (mycie samochodu, sprzątnięcie pomieszczeń) i próbował przerzucić ten obowiązek na młodszych służbą i stopniem.

W dniu 25.04.2012r. powód zdawał służbę, a pełnił obowiązki strażaka dyżurnego, w związku z czym do jego obowiązków należało sprzątnięcie łazienki, świetlicy i jadalni. Mimo, iż miał obowiązek sprzątnięcia tych pomieszczeń, nie wykonał tego. Na zwróconą uwagę, powód zareagował w ten sposób, że poprzewracał krzesła w jadalni i pozostawił je między stołami, a ścierką i mopem, którymi wcześniej mył toalety przecierał stoły w jadalni.

U strony pozwanej obowiązywał Regulamin Organizacyjny wprowadzony zarządzeniem nr (...) Komendanta Wojewódzkiego (...) we W. z dnia 28.10.2011r. oraz decyzją nr (...) Komendanta Powiatowego (...) w K..

Powód otrzymał uposażenie zasadnicze według grupy 7, dodatek za wysługę lat, dodatek za posiadany stopień służbowy i dodatek służbowy.

Powód nie stosował się do poleceń służbowych, podważał autorytet przełożonych, nie potrafił się dostosować do pracy w grupie. Komendant podjął decyzję o przeniesieniu powoda do (...) w N., mając nadzieję, że relacje powoda z pozostałymi strażakami ułoży się prawidłowo.

Pozwany podjął decyzję o skierowaniu powoda do Centralnej Szkoły (...) w C. – zgodnie z prośbą powoda – by powód stał się bardziej zdyscyplinowany i miał pozytywny stosunek do służby. Skierowanie do Centralnej Szkoły jest formą wyróżnienia, bo wiąże się z koniecznością ponoszenia kosztów dojazdu, zakwaterowania i wyżywienia strażaka. Nadto obowiązki uczącego się muszą przejąć inni strażacy, którym należy zapłacić za wykonywanie dodatkowych obowiązków.

Po roku służby w (...) w N. powód ponownie został przeniesiony do K., na wniosek dowódcy jednostki N., ponieważ mimo przenoszenia powoda do pracy na różne zmiany, strażacy skarżyli się, iż nie chcą pełnić służby z powodem, bo lekcewał swoje obowiązki, nie wykonywał poleceń, nie zachowywał higieny osobistej. Powód na wniosek Komendanta Powiatowego (...) w okresie służby u pozwanej był 2 razy awansowany na wyższe stopnie w 2007r. otrzymał stopień młodszego aspiranta, a w 2010r. uzyskał stopień aspiranta.

Praca strażaka wykonywana przez powoda jako służba mundurowa charakteryzowała się podległością służbową, podporządkowaniem służbowym, ścisłym przestrzeganiem dyscypliny, wykonywaniem poleceń i rozkazów przełożonych.

Sąd uznał powództwo za nieuzasadnione w świetle brzmienia art. 183a § 1 k.p. zgodnie z którym pracownicy powinni być traktowani równo w zakresie nawiązywania i rozwiązywania 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, przekonanie polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Zatem dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium.

Zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie nie doszło do naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Sąd podkreślił, iż powód jako strażak Państwowej Straży Pożarnej pozostaje z pozwanym w stosunku służbowym o charakterze administracyjnym, charakteryzującym się hierarchią służbową, podporządkowaniem funkcjonariuszy poleceniom i rozkazom przełożonych, podległością służbową, dyspozycyjnością i jednostronnym kształtowaniem sytuacji służbowej funkcjonariuszy. Zatem ustalenie, czy w przypadku powoda doszło do naruszenia zakazu dyskryminacji, poprzez nie awansowanie go na wyższe stanowiska, konieczna jest ocena przebiegu jego służby. Z zeznań pozwanego Komendanta wynika, że powód był niesubordynowany, nie potrafił dostosować się do pracy w grupie, lekceważył swoje obowiązki, nie wykonywał poleceń. Zeznania te Sąd uznał za wiarygodne, bowiem znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności notatkach służbowych oraz zeznaniach świadków. Zeznania świadków również uznano za wiarygodne, bowiem były spójne i znalazły oparcie w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach świadka K. B., I. T., S. L..

Nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut powoda, iż fakt ukończenia przez niego studiów wyższych oznaczał obligatoryjne awansowanie go na wyższe stanowisko służbowe. Fakt posiadania wyższego wykształcenia jest jednym z elementów, decydujących o awansie powoda. Służba u strony pozwanej, jest służbą mundurową, charakteryzującą się podporządkowaniem funkcjonariuszy poleceniom i rozkazom swoich przełożonych, podległością służbową, dodatkowo z uwagi na specyfikę służby, musi być pełna wzajemnego zaufania strażaków do siebie. Tymczasem z zebranego materiału dowodowego wynika, że powód nie sprostał tym wymaganiom. Słuchani świadkowie stwierdzili, że z uwagi na zachowania powoda, nie mieli do niego zaufania, bo był niesubordynowany, lekceważył swoje obowiązki, niechętnie wykonywał prace porządkowe (mycie samochodu, sprzątanie pomieszczeń służbowych po zakończonej służbie), próbował wymuszać poleceniami, by zrobili to za niego młodszy stopniem koledzy. Czasem, wręcz demonstracyjnie okazywał niechęć do wykonywania obowiązków porządkowych, kiedy na zwróconą uwagę, iż nie posprzątał naleźycie jadalni, powód zrzucił krzesła pomiędzy stoły i posprzątać musieli to koledzy z następnej zmiany. Okoliczność ta potwierdzona została zeznaniami powoda.

Powyzsze okoliczności oraz fakt nie zaliczenia przez powoda testów sprawnościowych i utraty uprawnień w zakresie kwalifikowanej pierwszej pomocy, nieuzyskanie tytułu ratownika, spowodowały, iż powód nie uzyskał awansu, a nawet decyzją pozwanego Komendanta z dnia 3 grudnia 2012r. obniżono powodowi dodatek służbowy do kwoty 100 złotych. Decyzja ta została utrzymana w mocy decyzją Komendanta Wojewódzkiego (...) we W. z dnia 25 lutego 2013r.

Z zeznań powoda wynika, że otrzymywał wszystkie świadczenia należne na zajmowanym stanowisku starszego ratownika, natomiast zarzucił powód, że był pomijany przy podwyżkach dodatku służbowego.

Zarzut nie zasługiwał na uwzględnienie. Zgodnie z przepisami Rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 27 lutego 2008r. w sprawie uposażenia strażaków Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. 37/08 poz. 212) strażakom przyznaje się ustalony kwotowo dodatek służbowy w wysokości 50 % otrzymywanego uposażenia zasadniczego i dodatku za stopień. Warunkami przyznawania i okolicznościami uwzględnianymi przy ustalaniu i zmianie wysokości dodatku służbowego są: dyspozycyjność związana z zajmowanym stanowiskiem i odpowiedzialność za podejmowane decyzje służbowe oraz stopień zdyscyplinowania przy realizacji zadań służbowych, udział w

ćwiczeniach i zgrupowaniach, udział w akcjach ratowniczych poza terenem działania jednostki organizacyjnej Państwowej Straży Pożarnej, w której strażak pełni służbę, sprawność fizyczna potwierdzona wynikami sprawdzianów, inne szczególnie uzasadnione przypadki, uzasadniające przyznanie dodatku służbowego.

Mając na uwadze niewłaściwe wywiązywanie się powoda z obowiązków służbowych, polegających m.in. na niezaliczeniu testów sprawności fizycznej, kwestionowanie rozkazów dziennych, niesubordynacja, pozwany miał – zdaniem Sądu – przyznać powodowi niższą stawkę dodatku służbowego niż pozostałym strażakom, tym bardziej, że przepis określa maksymalną kwotę dodatku nie wskazując progu minimalnego. Powodowi przysługiwało prawo odwołania się od decyzji przyznającej dodatek służbowy do Komendanta Wojewódzkiego, czego powód nie czynił.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego,

Sąd Pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych przepisami prawa i umową o pracę. Za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości ma wynagrodzenie ukształtowane wynagrodzenie na niższym poziomie niż inny pracownik, jeżeli ta różnica wynika z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 18 3a § 1 k.p.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazywał, iż kryteria którymi kierował się pozwany podejmując decyzję dotyczące awansu i wynagrodzenia powoda należy uznać za obiektywne, a nie dyskryminujące. Do naruszenia zasady równego traktowania i dyskryminacji w zatrudnieniu, może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębności związanych z ciężącymi obowiązkami sposobem ich wypełnienia czy też kwalifikacjami. Zatem zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza zróżnicowania prac i obowiązków pracowniczych.

Komendant Powiatowy (...) odpowiada za organizację pracy Komendy Powiatowej i realizację zadań określonych w art. 13 ust. 6 Ustawy o Państwowej Straży Pożarnej. Wobec tego miał prawo oceny przebiegu całości służby powoda jego kwalifikacji i predyspozycji, i mimo posiadania przez powoda wyższego wykształcenia nie awansował go, jednocześnie kierując się oceną pracy podległych mu funkcjonariuszy awansować G. G. i J. P. mimo, iż nie posiadali oni wyższego wykształcenia, tym bardziej, że awans ten odbył się zgodnie z przepisami Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 marca 2009r. w sprawie stanowisk służbowych w jednostkach organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. 54/2009 poz. 448).

Powód wskazał jako kryterium dyskryminacji fakt posiadania przez niego wyższego wykształcenia, jednocześnie potwierdził, że pozwany skierował go na studia do Centralnej Szkoły (...) w C. z pełnym zwrotem kosztów tego szkolenia. Wobec tego Sąd uznał, iż samo przekonanie powoda o nierównym traktowaniu, nie uzasadnia przyjęcia, iż nierówne traktowanie w zatrudnieniu miało faktycznie miejsce.

Sąd oddalił wnioski dowodowe zgłoszone przez powoda w piśmie z dnia 4 lutego 2014r. m. in. z zeznań w charakterze świadka żony powoda – N. O. oraz dowodu z dokumentacji lekarskiej z leczenia ojca powoda J. M. jako nie mające znaczenia dla oceny roszczeń powoda.

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

- rażące naruszenie prawa materialnego, a mianowicie przepisów art.183a, 183b§1k.p. w związku z przepisem art.183dk.p. polegające na tym, iż mimo że z zebranego materiału dowodowego ewidentnie wynikało, iż powód był szykanowany przez swoich przełożonych, jak też przez inne osoby zatrudnione przez stronę pozwaną, sąd nie zastosował powyższych przepisów i powództwo oddalił,

- rażące naruszenie prawa materialnego poprzez niezastosowanie przepisu art.943k.p. / mobbing/ mimo, iż z zebranego materiału dowodowego wynikało, iż powód na skutek nękania, zastraszania, poniżania oraz ośmieszania, izolowania i eliminowania z zespołu współpracowników doznawał uczucia zaniżenia swej przydatności zawodowej

w efekcie, których to działań powód był zmuszony przebywać na leczeniu szpitalnym z rozpoznaniem zaburzeń depresyjnych i lękowych , a konsekwencją tego stanu rzeczy było zwolnienie powoda ze służby decyzją z dnia 20.11.2014r.,

-rażące naruszenie przepisów prawa procesowego w postaci art.217§1 i 2k.p.c. poprzez nieprzeprowadzenie dowodów wnioskowanych w pismach z dnia 31.01.2014r. i 24.03.2014r. mimo, iż wnioski te nie były spóźnione i dotyczyły naruszenia przez stronę pozwaną i osoby jej podległe zasad równego traktowania w rozumieniu przepisów 183a i nast. k.p. ,

- naruszenie prawa procesowego , a mianowicie art.233§1k.p.c. polegające na wadliwej , nielogicznej ocenie dowodów zebranych w sprawie poprzez wyciąganie niewłaściwych wniosków z treści złożonych przez świadków zeznań w wyniku której Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom powoda mimo, iż zeznania te znajdowały potwierdzenie w innych źródłach dowodowych , zarówno dokumentach, jak i zeznaniach świadków.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 48 860zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu względnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Kłodzku z uwagi na brak rozpoznania co do istoty sprawy, zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 3 617zł tytułem kosztów procesu w I instancji oraz 930zł tytułem kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu , w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem II instancji.

Sąd Okręgowy zważył:

apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd I instancji przeprowadził w sposób prawidłowy postępowanie dowodowe, a poczynione w następstwie ustalenia i w konsekwencji rozstrzygnięcie należało uznać za trafne. Istotą niniejszej sprawy było ustalenie, czy istnieją podstawy do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania przewidzianego w art. 183d k.p. z tytułu naruszenia przez pozwanego zasady niedyskryminacji (art. 183a § 1 i 2 k.p., art. 183b § 1 k.p. i art. 183c k.p.), którego skutkiem był brak awansu na wyższe stanowisko służbowe , jak również niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia w zakresie dodatku służbowego.

Zdaniem Sądu , wbrew zarzutom apelującego, Sąd I instancji prawidłowo rozróżnił zasadę równych praw pracowników wyrażoną w art. 112 k.p. od zasady niedyskryminacji, o której mowa w art. 113 k.p., a w konsekwencji trafnie ustalił, że odszkodowanie przewidziane w art. 183d k.p. byłoby należne powodowi tylko w przypadku naruszenia przez pozwanego zasady niedyskryminacji.

Przepis 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. 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. 113 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 2012 r. II PK 82/12).

Reasumując - dyskryminacja (art. 113 k.p.), w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 112 k.p.), oznacza zatem gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość.

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. 183a § 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 (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. 113 k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Przepis art. 183a § 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. 183a § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 183b § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 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 nieusprawiedliwione 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. 183a § 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. 183d k.p. w zw. z art. 183a § 1 i 2 k.p.). Podkreślić bowiem 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. 183d k.p. Przepis ten (art. 183d k.p.) odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych art. 183a § 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. 183a § 1 k.p.

W konsekwencji zarzuty apelującego 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. 112 k.p.

W aktualnym orzecznictwie 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. 183b § 1 w związku z art. 183c § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 183b § 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 2011 r., 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 argumentował, że był dyskryminowany, gdyż posiadał wyższe wykształcenie, co nie znalazło potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy, skoro to sama strona pozwana skierowała go na studia do Centralnej Szkoły (...) w C.. Jednakże to inne cechy powoda były przyczyną braku awansu służbowego i obniżania dodatku służbowego. Strona pozwana wykazała, że służba powoda nie była dobrze oceniana przez przełożonych, a konflikty ze współpracownikami najczęściej wywoływał sam powód. W postępowaniu dowodowym zostało przesłuchanych 9 świadków zarówno przełożonych powoda z jednostek w K. i w N., jak i współpracowników, a z ich zeznań wyłania się obraz powoda jako osoby konfliktowej, niesubordynowanej i lekceważącej swoje obowiązki. Dlatego należy zgodzić się ze stroną pozwaną, iż sposób wykonywania obowiązków przez powoda i podejście do służby niewątpliwie nie dawały podstaw do awansu mimo posiadania przez powoda odpowiedniego wykształcenia. Natomiast brak zaliczenia testów sprawnościowych i utrata uprawnień w zakresie kwalifikowanej pierwszej pomocy spowodowały również obniżenie dodatku służbowego.

Rację ma Sąd I instancji, iż na powodzie 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. 183b § 1 k.p.). Te okoliczności w niniejszej sprawie strona pozwana wykazała.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut niezastosowania przez Sąd I instancji art.943k.p. dotyczącego mobbingu, gdyż powód takich roszczeń przez cały okres trwania procesu przed Sądem I instancji nie zgłaszał. Również z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, ażeby strona pozwana dopuszczała się w stosunku do powoda jakichkolwiek zachowań, które polegałyby na uporczywym lub długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujących u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Sąd nie naruszył również przepisu art.217§1 i 2 k.p.c. oddalając wnioski dowodowe powoda, skoro okoliczności sporne zostały już wyjaśnione, a wnioski dowodowe nie miały znaczenia dla oceny roszczeń powoda.

Biorąc pod uwagę całokształt materiału dowodowego, a zwłaszcza notatki służbowe i korespondujące z nimi zeznania świadków nie można uznać, iż oceniając ten materiał Sąd I instancji naruszył reguły wyrażone w przepisie art.233§1 i 2 k.p.c.

W związku z powyższym Sąd oddalił apelację jako bezzasadną na podstawie art.385k.p.c. obciążając powoda kosztami procesu na rzecz strony pozwanej za instancję odwoławczą na podstawie przepisu art.98k.p.c. w zw. z przepisem art. §11ust.1pkt2 i §12ust.1pkt1 w zw. z §6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie

opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu / Dz.U. z 2013r., poz.490 /.