



WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSO Małgorzata Kosicka (spr.)

Sędziowie: SO Grzegorz Kochan

SO Rafał Młyński

Protokolant: sekr. sądowy Aneta Strynowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 maja 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. S.

przeciwko (...)

o zadośćuczynienie w związku z dyskryminacją w zatrudnieniu

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 29 października 2018 roku

sygn. akt VII P 1835/17

1. oddala apelację;
2. zasądza od (...) na rzecz P. S. kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Grzegorz Kochan

Małgorzata Kosicka

Rafał Młyński

UZASADNIENIE

Pozwem z 13 grudnia 2017 r. powód P. S. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) kwoty 50.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu, tj. rozwiązania umowy o pracę za względu na niepełnosprawność powoda.

W odpowiedzi na pozew (...) wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pismem z 24 stycznia 2018 r. Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego z siedzibą w Warszawie złożyło wniosek o dopuszczenie do udziału w sprawie w charakterze strony.

Wyrokiem z 29 października 2018 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

I. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 50.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 4 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty;

II. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.500 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, od uiszczenia której powód został zwolniony z mocy ustawy;

IV. nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 437,81 zł tytułem kosztów procesu tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa;

V. wyrokowi w punkcie I. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.629,28 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że P. S. był zatrudniony w (...) od 12 grudnia 2011 na podstawie umowy o pracę na okres próbny w okresie od 12 grudnia 2011 r. do 11 marca 2012 r. na stanowisku specjalisty ds. reklamy dwumediowej (dowód: umowa o pracę, k. 12 – 13).

Następnie strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 12 marca 2012 r. do 31 marca 2013 r. Powód kontynuował zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy na dotychczasowym stanowisku pracy (dowód: umowa o pracę, k. 14 – 15).

17 marca 2014 r. została zawarta pomiędzy stronami następna umowa o pracę na czas określony: od 17 marca 2014 r. do 30 czerwca 2014 r. na dotychczasowych warunkach pracy (dowód: umowa o pracę, k. 16 – 16v).

Strony zawarły 25 czerwca 2014 r. kolejną umowę o pracę na czas określony, zgodnie z treścią której powód miał świadczyć na rzecz pozwanego pracę w okresie od 1 lipca 2014 r. do 30 czerwca 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. reklamy dwumediowej. (dowód: umowa o pracę, k. 17 – 17v)

Pismem z 16 października 2014 r. (...) zawiadomiła P. S. o przejściu 17 listopada 2014 r. części zakładu pracy (...) na (...) w trybie art. 23¹ k.p. (dowód: zawiadomienie, k. 18).

27 czerwca 2016 r. strony niniejszego postępowania zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 lipca 2016 r. do 31 grudnia 2016 r., zgodnie z treścią której P. S. miał świadczyć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży. (dowód: umowa o pracę, k. 19 – 20).

Wreszcie 20 grudnia 2016 r. P. S. zawarł z (...) umowę o pracę na czas określony od 1 stycznia 2017 r. do 21 listopada 2018 r., na podstawie której P. S. kontynuował pracę na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy (dowód: umowa o pracę, k. 21 – 22).

Do obowiązków P. S. jako specjalisty ds. sprzedaży należało m.in. sprzedaż usług spółki zgodnie z przyporządkowaną listą klientów, pozyskiwanie do współpracy nowych klientów, realizacja wytyczonych celów handlowych, kontrola rynku, zawieranie i negocjowanie umów handlowych do poziomu rabatowego i w zakresie pełnomocnictwa wyznaczonego przez zarząd spółki, planowanie, opracowywanie, organizacja sprzedaży usług spółki zgodnie z przyporządkowaną listą klientów, realizacja sprzedaży zgodnie z wytyczoną strategią i celami handlowymi, informowanie klientów o usługach spółki, sporządzanie ofert handlowych i ich prezentowanie, maksymalizacja zysków spółki, samodzielne przygotowywanie profesjonalnych prezentacji handlowych dla klientów, dbałość o wysoką jakość i terminowość składanych ofert, koordynacja działań od pierwszego kontaktu z klientem po ocenę zrealizowanej kampanii, informowanie i konsultacja z kierownikiem działu w sprawach dotyczących usług spółki i współpracujących z nią klientów. Bezpośrednim przełożonym P. S. była N. K. (dowód: zakres obowiązków pracownika, akta osobowe; zeznania powoda P. S., k. 212)

P. S. w marcu 2017 r. osiągnął obrót w kategorii prasa płatna na poziomie 72,6%, a więc lepiej aniżeli 3 innych handlowców pozwanego, w kategorii prasa bezpłatna 90,8 % lepiej od 1 handlowca, w kategorii Internet osiągnął wynik 21,6%, natomiast w kategorii TOTAL (papier + internet on-line) osiągnął wynik na poziomie 61,6 % lepiej od innego handlowca. Biorąc pod uwagę przychody *total* w okresie styczeń-marzec 2017 r. P. S. osiągnął przychód w wysokości 81,7 %, tj. wyższej aniżeli 4 innych handlowców (dowód: raport, k. 63).

W kwietniu 2017 r. P. S. osiągnął najniższy wynik spośród wszystkich handlowców w zakresie prasy płatnej, tj. 37,8 %, w zakresie prasy bezpłatnej był lepszy aniżeli dwóch innych handlowców (74,2 %), W kategorii Internet P. S. zrealizował w kwietniu plan na poziomie 61,2%, czym okazał się lepszy aniżeli 7 innych handlowców. W kwietniu 2017 r. P. S. w kategorii TOTAL (papier + internet on-line) osiągnął wynik na poziomie 47,6 %, a więc najniższy wynik wśród handlowców, natomiast biorąc pod uwagę przychody *total* w okresie styczeń-kwiecień 2017 r. powód osiągnął przychód w wysokości 72,3 % tj. lepiej aniżeli 2 innych handlowców (dowód: raport, k. 64).

W maju 2017 r. P. S. osiągnął najniższy spośród wszystkich handlowców wynik w zakresie prasy płatnej – 14,3%, w kategorii prasa bezpłatna osiągnął wynik na poziomie 23,8% tj. lepiej aniżeli 2 innych handlowców. W kategorii Internet powód z wynikiem 36,6% plasował się lepiej aniżeli 4 innych handlowców, natomiast w kategorii TOTAL (papier + internet on-line) osiągnął najniższy wynik 21,0%. W sumie P. S. osiągnął przychody w okresie styczeń-maj 2017 w wysokości 60,2 %, co było najniższym wynikiem wśród handlowców, ale nie odbiegało znacząco od wyników innych handlowców (dowód: raport, k. 65).

P. S. przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie od 12 kwietnia 2017 r. do 8 maja 2017 r. z powodu pobytu w szpitalu. Na ten czas wystawiono dwa zwolnienia lekarskie: od 12 kwietnia 2017 r. do 8 maja 2017 r. oraz od 9 maja 2017 r. do 22 maja 2017 r. (dowód: zwolnienie lekarskie, k. 200-201; zeznania powoda P. S, k. 212).

10 maja 2017 roku P. S. dostarczył do oddziału kadr zwolnienie lekarskie za okres niezdolności do pracy od 9 maja 2017 r. do 22 maja 2017 r. Powód dostarczył wydany mu oryginał zwolnienia lekarskiego, zawierający numer statystyczny choroby, jak i pieczętkę poradni wystawiającej dokument (dowód: zwolnienie, k. 187).

Zwolnienie to zostało dostarczone osobiście I. S. – pełniącej obowiązki kadrowej w (...). P. S. zostawił je i wyszedł z biura (dowód: zeznania powoda P. S, k. 212).

Pół godziny później I. S. zadzwoniła do P. S. z informacją, że zwolnienie zostało nieprawidłowo wystawione i powinien on stawić się do działu kadr celem wymiany zwolnienia na takie, które będzie wystawione na prawidłowym druku (dowód: zeznania świadka I. S., k. 176; zeznania powoda P. S., k. 212).

P. S. udał się do działu kadr, gdzie I. S. przeczytała mu na głos treść zwolnienia również z kodem choroby, jak i pieczętką wystawiającej je poradni (dowód: zeznania powoda P. S., k. 212).

Kobieta ściszyła głos odczytując nazwę poradni wystawiającej zwolnienie (dowód: zeznania powoda P. S., k. 213).

Następnie I. S. udała się do sąsiedniego pokoju i poprosiła jedną z siedzących w nim pracownic o skserowanie błędnie wystawionego zwolnienia. Po wykonaniu tej czynności, oddała P. S. oryginał błędnie wystawionego zwolnienia, zostawiając sobie jego kopię i zamazując na kopii kod choroby, bez pieczętki poradni wystawiającej zwolnienie (dowód: zeznania powoda P. S., k.213).

P. S. pojechał do przychodni i jeszcze tego samego dnia, tj. 11 maja 2017 r. dostarczył do oddziału kadr prawidłowy druk zwolnienia (dowód: zeznania powoda P. S., k. 213).

Po okresie zwolnienia, 23 maja 2017 r. P. S. wrócił do pracy (dowód: zeznania powoda P. S., k. 213).

26 maja 2017 r. około godziny 15:00 do P. S. zadzwoniła N. K. prosząc by stawił się na spotkanie w pokoju prezesa M. F. (dowód: zeznania powoda P. S., k. 213).

Na spotkaniu obecna była N. K., M. F. i P. S. Spotkanie trwało 2 – 3 minuty. M. F. powiedział „P., nie wyszło nam” i wręczył P. S. dokument rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał 31 sierpnia 2017 r. P. S. zapytał o powód zwolnienia, jednakże nie uzyskał odpowiedzi na zadane pytanie z uwagi na brak konieczności uzasadnienia tej decyzji w przypadku rozwiązywania umowy o pracę zawartej na czas określony. P. S. podpisał dokumenty i opuścił spotkanie (dowód: zeznania świadka N. K., k. 179; zeznania powoda P. S., k. 213; wypowiedzenie umowy o pracę, k. 24).

Miesięczne wynagrodzenie P. S. w ostatnim okresie zatrudnienia w (...) ustalone według zasad ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy stanowiło kwotę 6.629,28 zł brutto miesięcznie (dowód: zaświadczenie, k. 62)

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów oraz ich kserokopii złożonych do akt sprawy, przesłuchania powoda P. S., zeznaniach świadków: T. P., R. S., I. S., N. K. i M. F., oraz w oparciu o dokumenty zawarte w aktach osobowych, które

nie były kwestionowane przez strony, również Sąd nie znalazł podstaw do podważania ich prawdziwości.

Sąd Rejonowy ocenił powództwo jako uzasadnione.

Powód P. S. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) kwoty 50.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu, tj. rozwiązania umowy o pracę za względu na swój stan zdrowia. Powód wskazywał, iż dyskryminacja w jego przypadku polegała na zwolnieniu go z pracy z powodu nosicielstwa wirusa HIV. Tak więc powód powoływał się na niedozwolone różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy (art. 18^{3b} § 1 k.p.).

Powód wskazał następujące okoliczności, pozwalające na uprawdopodobnienie zastosowania niedozwolonego kryterium prowadzącego do zwolnienia jego osoby z zajmowanego stanowiska. Po pierwsze pracodawca powziął informację o chorobie powoda 10 maja 2017 r., zaś do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło zaraz po jego powrocie ze zwolnienia lekarskiego w dacie 26 maja 2017 r.

Po powrocie P. S. do pracy, jego bezpośrednia przełożona N. K. zachowywała się dziwnie. Nie była zainteresowana zaległymi sprawami powoda, zaczęła odsyłać go do M. F.

5 czerwca powód obchodził urodziny i pierwszy raz otrzymał od N. K. życzenia odnoszące się bezpośrednio do jego zdrowia, nie zaś - jak zawsze do życia zawodowego.

29 maja 2017 r. powód zadzwonił do swojej koleżanki, żeby spytać jak sprawy mają się po jego odejściu z pozwanej firmy. Kobieta poinformowała go, iż przebywała na zwolnieniu od 23 do 26 maja 2017 r., a po jej powrocie N. K. była dziwna i dopytywała na co była chora.

Sąd Rejonowy uznał, że powód spełnił spoczywający na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że został potraktowany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, ale i to, że to różnicowanie spowodowane było niedozwoloną przyczyną.

Zdaniem Sądu, po wykazaniu przez powoda że doszło do różnicowanego traktowania, pozwany powinien udowodnić, że różnica w traktowaniu była uzasadniona. Takie uzasadnienie winno być obiektywne i rozsądne lub, innymi słowy, posiadać uprawniony cel, a ponadto musi istnieć rozsądny stosunek proporcjonalności między zastosowanymi środkami a założonym celem.

W toku postępowania pozwany zaprzeczył jedynie, ażeby choroba powoda była przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę. Zaprzeczył również, aby pracownicy pozwanego wiedzieli, że powód jest zarażony wirusem HIV lub mieli wiedzę co do tego, jaka choroba została wskazana na zwolnieniu lekarskim. Wskazał również, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę były niezadowalające wyniki pracy. Pozwany złożył raporty dzienne z obrotów handlowych filii (...) – marzec 2017, kwiecień 2017, maj 2017 na okoliczność tego, że powód uzyskiwał obroty w wysokości stanowiącej niższą wartość w porównaniu do pozostałych handlowców. Sąd I instancji uznał, że analiza wskazanych raportów pozwalała na stwierdzenie, iż powód uzyskiwał wyniki sprzedażowe czasami w wysokości wyższej od niektórych handlowców, co wskazywałoby na niezasadność rozwiązania z nim umowy o pracę z przyczyn wskazanych przez pozwanego w odpowiedzi na pozew.

W okresie styczeń – marzec 2017 r. powód osiągnął przychody w PRC wyższe od przychodów uzyskanych przez 4 handlowców. W okresie od stycznia do kwietnia 2017 r. powód uzyskał przychód PRC wyższy od 2 handlowców, natomiast w okresie od stycznia do maja 2017 r. powód legitymował się przychodem podobnym do 3 innych handlowców. Bezpośrednia przełożona powoda N. K. zarzucała powodowi, że ten nie realizował planów w produkcie Internet. Co prawda powód realizował plan z produktu Internet w marcu 2017 r. na poziomie 21 %, co odbiegało od innych handlowców, to w kwietniu 2017 r. realizował plan odnośnie tego produktu lepiej aż od 7 innych handlowców, zaś w maju 2017 lepiej od aniżeli 4 innych handlowców.

Sąd Rejonowy wskazał, że ocena realizacji planów sprzedażowych powinna uwzględniać liczbę dni faktycznie przepracowanych w danym miesiącu przez pracownika. Powoływanie się na ocenę realizacji planów sprzedażowych bez uwzględnienia dni faktycznie przepracowanych przez powoda uniemożliwia ocenę realizacji planów w sposób zobiektywizowany i miarodajny. Powód w ostatnich trzech miesiącach zatrudniania u pozwanego przebywał na zwolnieniach lekarskich w następujących okresach: od 9 marca 2017 r. do 17 marca 2017 r., od 12 kwietnia 2017 r. do 30 kwietnia 2017 r. oraz od 1 maja 2017 r. do 22 maja 2017 r.

Sąd uznał, iż powyższe oznaczało że powód nie mógł zrealizować planów sprzedażowych w przewidzianym przez pracodawcę zakresie, ponieważ przedmiotowy plan został skalkulowany przy założeniu przepracowania wszystkich dni roboczych w miesiącu.

Nadto świadek M. F. wskazał, iż nie znał precyzyjnie wyników pracy powoda, nie pamiętał konkretnych procentów jego wyników handlowych. Nie miał wiedzy o terminowości

pracy powoda. Wskazał, iż P. S. nie zaważył czegoś konkretnego, zaś N. K. polecała go jako dobrego handlowca.

Sąd I instancji podkreślił, że pracodawca nie może w sposób nieuzasadniony, nieobiektywny i arbitralny rozwiązywać umowy o pracę. Kształtując swoją politykę kadrową musi zawsze wskazać takie przyczyny rozwiązania stosunków pracy, które będą spełniały przymiot rzeczywistości i konkretności. Jednocześnie ich waga będzie na tyle istotna, aby uzasadniać decyzję pracodawcy.

Zdaniem Sądu fakt, iż powód był nosicielem wirusa HIV, nie miał wpływu na jego zdolność do wykonywania jego pracy oraz nie wskazywał na to, że będzie on niezdolny do właściwej realizacji zawartej umowy, co mogłoby uzasadniać jej bezzwłoczne rozwiązanie. Sąd uznaje również, że istnienie przedsiębiorstwa nie było zagrożone ze względu na presję wywieraną przez pracowników. Domniemane uprzedzenie pracowników nie mogło stanowić pretekstu do rozwiązania umowy z pracownikiem zarażonym wirusem HIV. W takich przypadkach konieczność ochrony interesów pracodawcy należało bardzo ostrożnie wyważyć w stosunku do konieczności ochrony interesów pracownika, który stanowił słabszą stronę umowy, w szczególności, jeżeli był nosicielem wirusa HIV.

Wobec powyższego, tj. braku wskazania przez pracodawcę w toku postępowania wystarczających kryteriów doboru powoda do zwolnienia, uzasadnione jest uwzględnienie roszczenia powoda, albowiem pozwany pracodawca nie sprostął nałożonemu nań ciężarowi dowodu wykazania, iż dokonane wypowiedzenie spełniało przesłanki jego prawidłowości, zgodności z obowiązującymi przepisami i było motywowane przyczyną obiektywną.

Reasumując Sąd Rejonowy uznał, że doszło do zastosowania niedozwolonego kryterium dyskryminującego pracownika z uwagi na niepełnosprawność, co spowodowało rozwiązanie z nim umowy o pracę. W ocenie Sądu kwota zadośćuczynienia w wysokości 50.000 zł była właściwa. Stanowi ona odczuwalną wartość i nie jest przeszacowana. Nie mają tutaj istotnego znaczenia dochody powoda, ponieważ idąc tym tokiem rozumowania, jeśli nie osiągałby ich on wcale to nie powinien uzyskać zadośćuczynienia, co jest stanowiskiem oczywiście nieuprawnionym. Nie można też zasadnie wywodzić, że powyższa kwota doprowadzi do znacznego wzbogacenia powoda. Nie było żadnych podstaw, aby w taki sposób miarkować zadośćuczynienie. Trzeba raczej zauważyć, że jest ona obiektywnie utrzymana w rozsądnych granicach, skoro niewiele przewyższa ośmiokrotność miesięcznego wynagrodzenia.

Podczas przesłuchania powoda nie sposób było nie dostrzec, iż nawet po roku sytuacja, jaka go spotkała, pozostaje dla niego ciężkim, traumatycznym przeżyciem. Zeznania

powoda były nacechowane emocjonalnie, aczkolwiek bez przesady czy egzaltacji. Powód nie wyolbrzymiał swoich cierpień, ale z pewnością pozbawienie pracy z uwagi na niepełnosprawność zmieniło jego życie znacząco i skutki tej zmiany nadal się utrzymują.

Aktualnie dochodzone świadczenie winno służyć wyrównaniu szkody niemajątkowej – krzywdy, odczuwaniem negatywnych emocji w sferze psychicznej, intelektualnej, czyli cierpienia. Zadośćuczynienie za krzywdę ma stanowić formę rekompensaty z tytułu szkody niemajątkowej. Zadośćuczynienie przede wszystkim ma na celu złagodzenie skutków deliktu, tj. dolegliwości bólowych, cierpienia, urazu psychicznego, zarówno już doznanych, jak i tych, które wystąpią w przyszłości. Ma ono więc charakter całościowy i powinno stanowić rekompensatę pieniężną za całą krzywdę doznaną przez poszkodowanego. Krzywdy tej nie da się w pełni przeliczyć tak, jak szkody majątkowej. Nie ma ona żadnego wzorca, nie podlega żadnej standaryzacji i każdorazowo jest oceniana w okolicznościach konkretnego przypadku. Ustalenie sumy zadośćuczynienia na poziomie odpowiednim uwzględniać winno wszystkie istotne okoliczności i wszystkie następstwa deliktu. Zadośćuczynienie winno mieć charakter kompensacyjny. Jego wysokość musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość, ale jednocześnie powinna odpowiadać aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa. Podstawowe znaczenie ma stopień natężenia krzywdy, a więc cierpień fizycznych i ujemnych doznań psychicznych, ich rodzaj, charakter i długotrwałość.

Zwolnienie powoda spowodowało stygmatyzację osoby, która – choć była nosicielem wirusa HIV – nie miała żadnych objawów choroby. Wyżej wspomniane działanie wywarło poważny wpływ na jego dobra osobiste, należy mu szacunek oraz, ostatecznie, na jego życie prywatne. Należy dodać do tego niepewność towarzyszącą powodowi przy szukaniu nowej pracy, ponieważ możliwość jej znalezienia mogła w sposób zrozumiały wydawać mu się niewielka z uwagi na wcześniejsze doświadczenia. Fakt, że po utracie zatrudnienia powód znalazł nową pracę nie wystarczy do wymazania niekorzystnego wpływu zwolnienia na jego zdolność prowadzenia normalnego życia prywatnego.

Jako pracownik pozwanego powód mógł mieć uzasadnioną nadzieję na kontynuację zatrudnienia w nim tak długo, jak nie dopuszczał się działań uzasadniających zwolnienie na mocy prawa pracy. Niemniej zwolniono go niedługo po ujawnieniu informacji o fakcie zdiagnozowania u niego zarażenia wirusem HIV.

Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że sytuację powoda należało porównać z sytuacją innych pracowników pozwanego, ponieważ ma to znaczenie w kontekście oceny jego powództwa dotyczącego różnic w traktowaniu. Jasne jest, że powoda potraktowano

mniej korzystnie niż któregokolwiek z jego współpracowników i że wynikało to wyłącznie z faktu, że jest on nosicielem wirusa HIV.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy uznał za stosowną kwotę zadośćuczynienia w kwocie 50.000 zł i zasądził powyższą kwotę od pozwanego na rzecz powoda. O odsetkach ustawowych Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pozwany w opóźnieniu pozostaje od dnia następnego po doręczeniu odpisu pozwu, co zostało przez Sąd w całości uwzględnione z uwagi na fakt, iż okoliczności brane pod uwagę przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia zaistniały przed wytoczeniem powództwa.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015.1800) zasądając od pozwanego na rzecz powoda zwrot kosztów procesu związane z zastępstwem procesowym w kwocie 2.700,00 zł oraz koszty podróży świadków w łącznej kwocie 437,81 zł.

O opłacie sądowej Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014r., poz. 1025 j.t.) obciążając nią w całości pozwaną.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia, które w odniesieniu do powoda wynosiło 6.629,28 zł.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając go w całości i zarzucał naruszenie:

1. art. 227 w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego dokonaną z pominięciem znacznej części materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, oraz przeprowadzania dowodów z przekroczeniem faktów mających dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie;

2. art. 18^{3a} §1, 2, 3, 4 oraz 5 k.p. - poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie polegające na przyjęciu, że w niniejszej sprawie zachodzi jedna z przyczyn nierównego traktowania wymienionych w § 1 tego artykułu, że doszło do dyskryminowania powoda oraz że pozwany dopuścił się niepożądanego zachowanie, którego celem lub skutkiem było naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

3. art. 18^{3b} §1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że w niniejszej sprawie doszło do wykazania przez powoda okoliczności uprawdopodobniających gorsze traktowanie oraz powiązanie tego gorszego traktowania z niedozwoloną przyczyną, oraz przez ustalenie, że pozwany dopuściła się dyskryminacji wobec powoda;

4. art. 11³ k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że w niniejszej sprawie doszło do naruszenia zakazu dyskryminacji.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed Sądem I instancji według norm przepisanych; zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie w całości jako bezzasadnej, zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania przed Sądami obu instancji.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy ustalił i zważył, co następuje:
apelacja pozwanego jest nieuzasadniona i nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy aprobuje ustalenia faktyczne poczynione na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego i przyjmuje je jako swoje. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał i na tej podstawie wyciągnął trafne wnioski. Na aprobatę zasługuje także dokonana przez Sąd I instancji ocena prawna stanu faktycznego niniejszej sprawy. Zdaniem Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie nie występują żadne przesłanki zaskarżenia mogące wzruszyć wyrok Sądu I instancji, a w szczególności te, które ze względu na treść art. 378 k.p.c. Sąd odwoławczy ma na uwadze z urzędu.

W ocenie Sądu Okręgowego nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. Wykazanie przez stronę, że sąd naruszył art. 233 § 1 k.p.c., oraz że fakt ten mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być zastąpione odmienną interpretacją dowodów zebranych w sprawie, chyba że strona jednocześnie wykaże, iż ocena dowodów przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów (por. wyr. SN z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, OSNC 2000/10/189, Biul. SN 2000/6/13, Wokanda 2000/7/10). Postawienie zarzutu naruszenia wyżej wymienionego przepisu nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego

przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżący może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. post. SN z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000/7-8/139, Biul. SN 2000, nr 5, s. 11 oraz wyr. SN. Z dn. 7.01.2005 r., IV CK 387/04, LEX nr 1771263).

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w przepisie art. 233 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Taki pogląd reprezentowany jest także w bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego, m.in. w wyroku z dnia 24 marca 1999 roku, sygn. I PKN 632/98 (OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 382) i w postanowieniu z dnia 11 lipca 2002 roku o sygn. IV CKN 1218/00. Jak ujmuje się w literaturze, moc dowodowa oznacza siłę przekonania uzyskaną przez sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiarygodność zaś decyduje o tym czy określony środek dowodowy zasługuje na wiarę ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności.

Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i waząc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyr. SN z dn. 10.06.1999 roku, sygn. II UKN 685/98).

By skutecznie postawić zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. należy wykazać, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. To bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Jeśli więc z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej

oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać choćby w równym stopniu, na podstawie tego samego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie mogą być skuteczne, gdyż pozwany nie wykazała, aby Sąd Rejonowy dopuścił się błędnej oceny dowodów, a argumenty apelacji w tym zakresie mają jedynie charakter bezpodstawnej polemiki ze stanowiskiem nie wykazując przy tym błędu, który mógłby się stać podstawą do uchylenia zaskarżonego wyroku. Pozwany w apelacji ograniczyła się w istocie do przedstawienia własnej subiektywnej wersji, którą prezentowała już w toku postępowania pierwszo-instancyjnego. Tezy artykułowane przez pozwanego w apelacji pozostawały bez znaczenia dla oceny prawidłowości rozstrzygnięcia odnośnie istoty zgłoszonego roszczenia.

Sąd odwoławczy analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy uznał, iż Sąd I instancji ustalił prawidłowo stan faktyczny, wyprowadził z niego wnioski zgodne z regułami doświadczenia życiowego i zasadami logicznego myślenia.

Powód wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 50.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu, tj. rozwiązania umowy o pracę za względu na swój stan zdrowia. Powód wskazywał, iż dyskryminacja w jego przypadku polegała na zwolnieniu go z pracy z powodu nosicielstwa wirusa HIV. Tak więc powód powoływał się na niedozwolone różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy (art. 18^{3b} § 1 k.p.). Zasadniczą okolicznością pozwalającą na uprawdopodobnienie zastosowania niedozwolonego kryterium prowadzącego do zwolnienia powoda było powzięcie przez pracodawcę informacji o chorobie powoda 10 maja 2017 r., zaś do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło zaraz po jego powrocie ze zwolnienia lekarskiego 26 maja 2017 r.

Należy wskazać, że dyskryminację stanowi nierówne traktowanie wobec prawa pracowników, ze względu na odrębności, o których mowa jest w art. 11³ k.p. Zasada równości wobec prawa (niedyskryminacji) oznacza 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. 11² k.p.), a nie naruszenie zakazu dyskryminacji.

Jeżeli natomiast pracownicy traktowani są nierówno w stosunku pracy ze względu na płeć, wiek, rasę, narodowość, przekonania, czy chorobę, mimo iż wykonują jednakowo takie same obowiązki, wówczas jest to dyskryminacja w rozumieniu art. 11³ k.p.

Zgodnie zaś art. 18^{3a} 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 (§ 1). Równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (§ 2). 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 (§ 3). Zgodnie z art. 18^{3d} k.p., osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Zasada równości praw w stosunkach pracy oznacza, że ich zróżnicowanie nie może być dokonywane na podstawie negatywnie ocenionych kryteriów, natomiast inne kryteria, jak np. rodzaj pracy, kwalifikacje, ilość i jakość świadczonej pracy uznane muszą być za usprawiedliwione i uzasadnione (por. wyr. SN z dn. 12.12.2001 r., sygn. akt I PKN 182/01). Innymi słowy ustawodawca zakłada dyferencjację praw i obowiązków pracowniczych, ale jedynie wówczas gdy różne traktowanie pracowników jest wynikiem ich odmienności w powierzonych obowiązkach i ich wykonywaniu, zaś inne okoliczności pozostają bez znaczenia dla uzasadnienia różnicowania wynagrodzenia jednakowo pracujących pracowników.

Artykuł 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Zwalnia on bowiem pracownika z konieczności udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Chcąc się zwolnić od odpowiedzialności pracodawca

musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Nadal jednak ciężar wskazania faktów uprawdopodobniających zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu spoczywa na pracowniku. Dopiero jeśli pracownik uprawdopodobni zaistnienie takich okoliczności, to na pracodawcę przejdzie ciężar dowodu, że różnicując sytuację pracowników kierował się on obiektywnymi powodami (por. wyr. SN z dn. 9.06.2006 roku, sygn. akt III PK 30/06, Legalis).

W niniejszej sprawie pozwany zarzucił, że nie był zobowiązany do uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę w stosunku do powoda, ponieważ był on zatrudniony na podstawie umowy na czas określony. Pozwany ma rację, że nie dopuścił się naruszeń formalnych poprzez nie podanie w treści oświadczenia przyczyn wypowiedzenia. Przedmiot niniejszego postępowania nie dotyczy jednak odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy, a zadośćuczynienia w związku z dyskryminacją w zatrudnieniu. Dlatego brak obowiązku wskazania przyczyn zakończenia współpracy z powodem w momencie wypowiedzania umowy o pracę nie oznaczał, że konieczność uzasadnienia nie zaktualizowała się na etapie postępowania sądowego. Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego, w przypadku podniesienia przez pracownika, że wypowiedzenie umowy o pracę naruszało zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że kierował się obiektywnymi powodami przy zakończeniu stosunku pracy z pracownikiem. Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 k.p. polega na obowiązku przedstawienia (powołania) przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić (wykazać), że nie dyskryminował pracownika. Pracownik ma tylko uprawdopodobnić - przez powołanie się na znane mu fakty - że był dyskryminowany (nierówno traktowany z powodu niedozwolonej lub zakazanej przyczyny), a wtedy pracodawca musi wykazać udowodnić, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18^{3a} § 1 k.p. (por. wyr. SN z 10.05.2018 r., sygn. akt I PK 54/17).

Pozwany w apelacji powołał się na raporty dzienne z obrotów handlowców Fili (...) za okres od stycznia 2016 r. do lutego 2017 r. W ocenie Sądu Okręgowego analiza pracy powoda za 2016 r. nie może stanowić podstawy uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę powoda. Ostatnia łącząca strony umowa o pracę, została zawarta 20 grudnia 2016 r., bezpośrednio po wcześniejszej umowie, na czas określony od 1 stycznia 2017 r. do 21 listopada 2018 r. Wcześniejsza umowa została zawarta 1 lipca 2016 r. na czas określony do 31 grudnia 2016 r. Zdaniem Sądu odwoławczego, jeśli zarzuty apelacji

wskazujące na niesatysfakcjonujące dla pozwanego wyniki pracy powoda na tle innych pracowników w 2016 r., były uzasadnione to nie zawarto by kolejnej umowy o pracę. Należy podkreślić, że dodatkowo miała to być umowa na okres blisko 2 lat. Oznacza to, że dotychczasowy sposób realizacji przez powoda obowiązków wynikających ze stosunku pracy był dla pracodawcy zadowalający i zależało mu na dalszej współpracy z powodem.

W konsekwencji podstawę oceny wyników pracy powoda, mógł stanowić jedynie okres wykonywania ostatniej umowy o pracę, tj. od 1 stycznia 2017 r. Sąd I instancji zasadnie ocenił, że stopień realizacji planów sprzedażowych przez powoda powinien uwzględniać okres jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, proporcjonalnie obniżając plan i odnosząc go do czasu realnie wykonywanej pracy. Ocena realizacji przez powoda planów sprzedażowych powinna bowiem uwzględniać liczbę dni faktycznie przepracowanych w danym miesiącu przez pracownika. Zastosowany przez pracodawcę sposób prezentacji wyników powoda w spornym okresie prowadzi zdaniem Sądu do przekłamania. Plan sprzedażowy był przygotowany przy założeniu przepracowania wszystkich dni roboczych w miesiącu.

Plany sprzedażowe przydzielone powodowi przez pracodawcę w miesiącach od marca do maja 2017 r. kształtowały się następująco: marzec 2017 r. – 42.300 zł (23 dni pracy), kwiecień 2017 r. – 39.700 zł (19 dni pracy), maj 2017 r. – 44.500 zł (21 dni pracy).

Powód w ostatnich trzech miesiącach zatrudnienia u pozwanego przebywał na zwolnieniach lekarskich: od 9 marca do 17 marca 2017 r., od 12 kwietnia do 30 kwietnia 2017 r., od 1 maja do 22 maja 2017 r. Zatem liczba dni pracujących dla powoda we wskazanym okresie wynosiła: marzec 2017 r. – 16 dni, kwiecień 2017 r. – 7 dni, maj 2017 r. – 4 dni. Powyższe zestawienie prowadzi do wniosku, że powód nie mógł zrealizować planów sprzedażowych w przewidzianych przez pracodawcę zakresie. Proporcjonalne rozliczenie dni przepracowanych w danym miesiącu wskazuje, że w maju 2017 r. powód zrealizował 85 % planu, w kwietniu 2017 r. 129 % a w maju 2017 r. 110 %. Średnia realizacja przez powoda planów za ostatnie trzy miesiące jego pracy wnosila więc 109 %, natomiast w okresie od stycznia do maja 2017 r. – 104%. Dlatego, w ocenie Sądu Okręgowego, nie zasługiwały na uwzględnienie twierdzenia pozwanego, aby powód nie realizował założonych planów sprzedażowych.

Należy również wskazać, że z analizy dołączonych przez pozwaną raportów dziennych z obrotów handlowców Filii (...) w okresie marzec – maj 2017, wynika, że na dzień rozwiązania z powodem umowy o pracę tylko jeden pracownik z jedenastu zrealizował plan sprzedaży założony przez pozwanego.

Pozwany zarzucił w apelacji, iż powód należał do grupy pracowników o najniższych wynikach sprzedaży, z których żaden już nie pracuje. Zdaniem Sądu odwoławczego nie można było bezrefleksyjnie zgodzić się z takim twierdzeniem. Pozwany nie uwzględnił liczebności zespołu oraz chronologii rozwiązywania umów o pracę w stosunku do poszczególnych pracowników. W 2016 roku w 12-osobowym zespole powód osiągnął 9. pozycję pod względem ogólnych zysków ze sprzedaży. Niższe od powoda wyniki uzyskali w tym czasie P. O., T. P. oraz R. S.

Należy wskazać, że P. O. nie pracował dla pozwanego od stycznia 2017 r. Był on jednak jednym z najpóźniej zatrudnionych pracowników. W Raportach dziennych z obrotów handlowców Filii (...) był on uwzględniany jedynie w okresie od lutego do grudnia 2016 r. Natomiast T. P. sam złożył wypowiedzenie w czerwcu 2017 r. Zakończenie współpracy tego pracownika z pozwanym nie wynikało zatem z negatywnej oceny jego pracy przez pracodawcę, a samodzielnej decyzji pracownika. R. St. otrzymał wypowiedzenie we wrześniu 2017 r., a stosunek pracy pomiędzy nim a pozwanym zakończył się dopiero 31 grudnia 2017 r.

Zarówno T. P., jak i R. S. pozostawali z pozwanym w stosunku pracy w maju 2017 r., kiedy to wręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem. Osiągane przez nich wyniki sprzedaży były niższe niż wyniki powoda. W ocenie Sądu II instancji jeśli rzeczywistą przyczyną zakończenia współpracy z powodem były niesatysfakcjonujące wyniki sprzedażowe, to pozwany w pierwszej kolejności rozwiązałby stosunek pracy z pracownikami osiągającymi gorsze wyniki od powoda.

Istotne w tym zakresie są zeznania świadka M. F., który wskazał że powód „nie zawalił” niczego konkretnego. Stwierdzenie to potwierdzało, że nie było nagłej i konkretnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem. Stanowisko to pośrednio potwierdzała treść referencji wystawionych powodowi przez pozwanego 10 lipca 2017 r., już po rozwiązaniu umowy o pracę. Pozwany wskazał m.in., że powód realizował duże ogólnopolskie kampanie oraz sprawdzał się w sytuacjach wymagających zarówno pracy indywidualnej jak i zespołowej. Nadto świadek M. F. wskazał, iż nie znał precyzyjnie wyników pracy powoda, nie pamiętał konkretnych procentów jego wyników handlowych. Nie miał wiedzy o terminowości pracy powoda. N. K. polecała powoda jako dobrego handlowca. Powyższa ocena prowadzi, zdaniem Sądu, do wniosku, że powód wykonywał swoją pracę sumiennie, dlatego nieuzasadnione pozostały twierdzenia pozwanej forsowane w procesie, aby powód niewłaściwie wykonywał swoje obowiązki pracownicze.

Powyższe rozważania prowadzą do konkluzji, że pracodawca nie udowodnił, aby wskazane w toku procesu przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem były prawdziwe. W toku postępowania pozwany zaprzeczył, by choroba powoda była przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę. Zaprzeczył również, aby pracownicy pozwanego wiedzieli, że powód jest zarażony wirusem HIV lub mieli wiedzę co do tego, jaka choroba została wskazana na zwolnieniu lekarskim. Wskazał również, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę były niezadowalające wyniki pracy. Analiza wskazanych raportów pozwalała na stwierdzenie, iż powód uzyskiwał wyniki sprzedażowe czasami w wysokości wyższej od niektórych handlowców, co wskazywałoby na istnienie innej, niż podana przez pozwanego przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę.

Pracodawca w sposób nagły i nieuzasadniony jakimikolwiek obiektywnymi przyczynami wypowiedział umowę o pracę powoda. Dokonał tego po omyłkowym dostarczeniu zwolnienia lekarskiego wskazującego na rodzaj schorzenia powoda. Dwa elementy zwolnienia lekarskiego, niezależnie od siebie, identyfikowały chorobę powoda - kod choroby widniejący na druku oraz pieczęć jednostki wystawiającej druk zwolnienia. Świadek I. S. zeznała, że sprawdziła poprawność wystawienia zwolnienia poprzez zapoznanie się z pieczęcią. Okoliczność ta, zdaniem Sądu, była wystarczająca do powzięcia informacji o rodzaju choroby, na którą cierpiał powód. Sąd I instancji prawidłowo ocenił, że zeznania I. S. w zakresie, w jakim negowała fakt dowiedzenia się o chorobie powoda, były niewiarygodne. Na niespójność jej zeznań wskazywać może chociażby to, że zgodnie z jej twierdzeniami nie zapoznawała się z treścią zwolnienia, ponieważ sam kolor druku wskazywał na jego niepoprawnie wystawienie. Jednocześnie, jak świadek przyznała, dokonała ona sprawdzenia kompletności zwolnienia pod względem pieczęci i dopiero po pewnym czasie zorientowała się, że zwolnienie zostało wystawione na błędnym druku. Zasadne jest zatem stwierdzenie, że gdyby wyłącznie kolor druku był powodem stwierdzenia niepoprawności zwolnienia, to do ustalenia tego doszłoby bezpośrednio po jego przyniesieniu przez powoda.

Sąd Rejonowy zasadnie ocenił, że choroba powoda nie ma wpływu na jego zdolność do wykonywania obowiązków pracowniczych. Wbrew zarzutom apelacji, powód spełnił spoczywający na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobniały nie tylko to, że został potraktowany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, ale i to, że to różnicowanie spowodowane było niedozwoloną przyczyną. W toku postępowania pracodawca nie wykazał zasadności podawanych kryteriów doboru powoda do zwolnienia

i nie sprostął ciężącemu na nim w tym zakresie ciężarowi dowodu. Pozwany nie wykazał, aby wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było motywowane obiektywnymi przyczynami. W konsekwencji Sąd I instancji prawidłowo ocenił, że doszło do zastosowania niedozwolonego kryterium dyskryminującego pracownika z uwagi na jego chorobę, co spowodowało rozwiązanie z nim umowy o pracę.

Oceniając wysokość zasądzzonego na rzecz powoda zadośćuczynienia w wysokości 50.000 zł, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż jest ono prawidłowe. Co prawda Sąd I instancji nie wskazał podstawy prawnej do tego świadczenia, ale należy podkreślić, że jest ono zawarte wprost w przepisach kodeksu pracy. Pozwany w apelacji zarzucił bowiem, że powód nie wskazał dobra osobistego, które zostałyby naruszone zachowaniem pozwanego. Zdaniem pozwanego nie ma żadnych dowodów, aby pozwany mógłby doprowadzić do naruszenia czci zewnętrznej, czyli dobrego imienia powoda.

Sąd Okręgowy podziela w tym zakresie stanowisko wyrażone w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2009 r. (sygn. III PK 43/08), w którym wskazano, że 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 odstrasające” (art. 15 dyrektywy 2000/43, art. 17 dyrektywy 2000/78 oraz art. 8d dyrektywy 76/207, dodany przez dyrektywę 2002/73). Te same wymagania przewiduje art. 25 dyrektywy 2006/54, która w art. 34 uchyła 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 odstrasające. 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). Brak szkody majątkowej powoduje uzyskanie przez pracownika prawa do odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. w postaci zadośćuczynienia.

Dlatego w ocenie Sądu II instancji w niniejszej sprawie nie jest konieczne odwoływanie się do norm zawartych w kodeksie cywilnym, w szczególności w zakresie ochrony dóbr osobistych. Przy dyskryminacji nie jest bowiem wymagane wskazywanie przez pracownika rodzaju naruszonych dóbr osobistych. Zakres krzywdy która przy zastosowaniu niedozwolonego kryterium powinna być oceniana, został prawidłowo przez powoda uzasadniony i wykazany. Zdaniem Sądu odwoławczego należy podkreślić, że powód współpracował z pracodawcą blisko 6 lat, miał przed sobą jeszcze 15 miesięcy zatrudnienia - od daty rozwiązania umowy o pracę. W tej sytuacji zasądzenie odszkodowania w granicach połowy wynagrodzenia jakie powód uzyskiwałby, gdyby nadal pracował do końca okresu na jaki został zatrudniony, jest w pełni uzasadnione i koreluje z faktami ujawnionymi w sprawie.

Reasumując, w ocenie Sądu odwoławczego, pozwany w apelacji pominął następujące fakty: nowa umowa o pracę pomiędzy pozwanym, a powodem została zawarta 20 grudnia 2016 r., czyli w okresie który zdaniem pracodawcy stanowił podstawę do rozwiązania z powodem umowy o pracę z powodu uzyskiwania niezadowolających wyników; dwaj pracownicy, mający gorsze wyniki sprzedaży od powoda, pracowali nadal u pozwanego w chwili zwolnienia powoda; w lutym 2017 r. powód miał dobre wyniki sprzedaży, a przy ocenie wyników powoda za marzec i kwiecień 2017 r. pozwana nie wzięła pod uwagę faktu, że był on hospitalizowany i przebywał w tym okresie na wielodniowym zwolnieniu lekarskim, w związku z tym wyniki powoda za ten okres nie są miarodajne przy całościowej ocenie jego pracy. W rezultacie doszło do zastosowania niedozwolonego kryterium dyskryminującego pracownika z uwagi na jego chorobę, co spowodowało rozwiązanie z nim umowy o pracę. Przemawiało to za uwzględnieniem roszczenia zarówno co do istoty sporu, jaki i wysokości. Z powyższych względów Sąd Okręgowy uznał, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu i na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

Na podstawie art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie pozwany zobowiązana jest do zwrotu powodowi kosztów związanych z zastępstwem procesowym przed Sądem II instancji. Dlatego Sąd Okręgowy na podstawie § 2 pkt. 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800) w sprawie opłat za czynności adwokackie, zasądził od pozwanego na rzecz

powoda kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Grzegorz Kochan

Małgorzata Kosicka

Rafał Młyński

Zarządzenie: odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda.

Małgorzata Kosicka